

De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hoger beroepsonderwijs

Citation for published version (APA):

van de Loo, P. J. E., van der Velden, R., & Zuurbier, H. (1997). *De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hoger beroepsonderwijs: HBO-Monitor 1996*. HBO-raad. ROA External Reports

Document status and date:

Published: 01/01/1997

Document Version:

Publisher's PDF, also known as Version of record

Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

www.umlib.nl/taverne-license

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

repository@maastrichtuniversity.nl

providing details and we will investigate your claim.

De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hoger beroepsonderwijs

HBO-Monitor 1996

**P.J.E. van de Loo
R.K.W. van der Velden
H.M. Zuurbier**

**Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt
Faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde
Universiteit Maastricht**

Uitgave: Voorlichtingsdienst HBO-raad

Den Haag, juni 1997

De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden
van het hoger beroepsonderwijs

HBO-Monitor 1996

Betreft: afgestudeerden uit examenjaar 1994/1995

De HBO-Monitor is in opdracht van de HBO-raad en hogescholen ontwikkeld door het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), Faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde van de Universiteit Maastricht, en wordt uitgevoerd in samenwerking met DESAN Marktonderzoek te Amsterdam.

Auteurs

P.J.E. van de Loo
R.K.W. van der Velden
H.M. Zuurbier

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt,
Faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde,
Universiteit Maastricht

Uitgave

Voorlichtingsdienst HBO-raad
Prinsessegracht 21
Postbus 123
2501 CC Den Haag
Telefoon 070 - 3 12 21 21
Telefax 070 - 3 12 21 00

Druk en omslag

Drukkerij/Uitgeverij Van Gorcum, Assen

Prijs f 75,- landelijk rapport en statistisch supplement tezamen,
inclusief verzendkosten

ISBN 90-6390-212-3

© Copyright HBO-raad, juni 1997

Ten geleide

Het door de hogescholen in Nederland verzorgde hoger beroepsonderwijs (hbo) richt zich op de overdracht van theoretische kennis en op de ontwikkeling van vaardigheden in nauwe aansluiting op de beroepspraktijk.

De samenleving verwacht van de hogescholen een doelmatige besteding van de beschikbaar gestelde middelen en dat kwalitatief hoogwaardig onderwijs wordt gegeven. Een van de belangrijkste instrumenten om dit laatste te bewaken is de kwaliteitszorg.

Om een antwoord te krijgen hoe de opleiding aansluit op de praktijk, kwalitatief en kwantitatief, is in opdracht van de HBO-raad de HBO-Monitor ontwikkeld. De HBO-Monitor 'volgt' afgestudeerde hbo'ers op de arbeidsmarkt. Het stelt hogescholen in staat om jaarlijks zicht te krijgen op de arbeidsmarktsituatie van de eigen afgestudeerden, alsmede op de landelijke situatie. De uitkomsten van het instrument zijn ook waardevol voor onder meer het bedrijfsleven, branche- en beroepenorganisaties en organisaties op het terrein van de arbeidsvoorziening.

Voor u ligt de zesde editie van de landelijke rapportage van het onderzoek, de HBO-Monitor 1996. Ten behoeve van dit onderzoek zijn er in 1996 ruim 31.000 afgestudeerden van zo'n 50 deelnemende hogescholen benaderd. De uitvoering van dit project lag in handen van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt van de Universiteit Maastricht en is uitgevoerd in samenwerking met DESAN Marktonderzoek te Amsterdam. Alle sectoren, te weten: de sectoren agrarisch, economie, techniek, pedagogiek, sociaal-agogisch, gezondheidszorg en kunst, zijn in de monitor vertegenwoordigd. De resultaten worden in dit rapport per sector gepresenteerd. In het statistisch supplement kunt u de resultaten per studierichting van de verschillende sectoren vinden. In het themahoofdstuk wordt aandacht besteed aan verschillen tussen hogescholen. Nagegaan wordt of deze toegeschreven kunnen worden aan regionale kenmerken of instroomkenmerken.

Drs. A. Van der Hek,
Voorzitter HBO-raad

Drs. A.B. de Graaf,
Directeur HBO-raad

Inhoudsopgave

	Bladzijde
Voorwoord	7
Samenvatting	9
1 Opzet HBO-Monitor	19
1.1 Achtergrond HBO-Monitor	19
1.2 Leeswijzer	23
2 Intredeproces van hbo'ers op de arbeidsmarkt	25
2.1 Zoeken naar werk	25
2.2 Het verloop van het intredeproces	26
2.3 Verschillen tussen eerste en huidige baan	29
2.4 Wijze waarop huidige werk is gevonden	31
2.5 Maatschappelijke positie enquêtemoment	32
3 Baankenmerken	39
3.1 Arbeidsvoorwaarden	39
3.2 Typering werk	44
3.3 Functievereisten	48
4 Succes- en faalfactoren bij arbeidsmarktsucces hbo'ers	55
4.1 Inleiding	55
4.2 Werkgelegenheid en werkzekerheid	56
4.3 Kwaliteit van het werk	58
4.4 Arbeidsmarktsucces samengevat	61
5 Voorbereiding hbo'ers op beroepspraktijk	67
5.1 Kwalificaties voor afstuderen aan hbo	67
5.2 Oordeel over hbo als beroepskwalificatie	72
5.3 Kwalificaties na afstuderen aan hbo	84
6 Thema: Zijn er verschillen tussen hogescholen?	91
6.1 Inleiding	

Voorwoord

De HBO-raad heeft in 1991 het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), dat verbonden is aan de Faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde van de Universiteit Maastricht, de opdracht verleend een instrument te ontwikkelen waarmee de arbeidsmarktintrede van afgestudeerden van het hbo in kaart kan worden gebracht. Dit instrument, de HBO-Monitor, is het afgelopen jaar voor de zesde achtereenvolgende keer uitgevoerd.

Eind 1996 zijn in het kader van de HBO-Monitor 1996 ruim 31.000 afgestudeerden benaderd van circa 50 hogescholen. Het ROA heeft bij het uitvoeren van het project de leiding en is verantwoordelijk voor de instrumentontwikkeling, de kwaliteitsbewaking, het databeheer en het openbare landelijk rapport. In het project werkt het ROA nauw samen met DESAN Marktonderzoek te Amsterdam. DESAN is verantwoordelijk voor de gegevensverzameling, de verwerking hiervan en het maken van de vertrouwelijke instellingsrapportages ten behoeve van de deelnemende hogescholen.

De projectleiding was in handen van drs. Peet van de Loo van het ROA, onder supervisie van dr. Rolf van der Velden. Vanuit de HBO-raad is het project door drs. Odette Meyer en drs. Felipe Salve begeleid. De analyse en rapportage voor het landelijk rapport is uitgevoerd door drs. Peet van de Loo, dr. Rolf van der Velden en drs. Hubert Zuurbier. Bij de uitvoering van het project zijn voorts Tonnie Kleijnen, Jacqueline Pisters, drs. Ed Willems en Bart Weerkamp betrokken geweest. De tabellen voor het statistisch supplement zijn door drs. ing. Karel Pagrach van Desan Marktonderzoek uitgevoerd, terwijl ing. Hans Rutjes de werkzaamheden van Desan Marktonderzoek voor de HBO-Monitor coördineerde. Bij DESAN zijn voorts drs. Kathrin Becker en drs. Han van Dongen betrokken geweest bij de uitvoering.

De verdere ontwikkeling van de HBO-Monitor heeft het afgelopen jaar mede in het teken gestaan van de integratie met het andere grootschalige schoolverlatersonderzoek dat door het ROA wordt uitgevoerd, het onderzoek *Registratie van de Uitstroom en Bestemming van Schoolverlaters* (RUBS). Het RUBS-project betreft een in opzet met de HBO-Monitor vergelijkbaar onderzoek onder schoolverlaters van het voortgezet onderwijs. Het betreffende onderzoek is in 1996 qua meetmoment en meetinstrument afgestemd op de HBO-Monitor. Tegelijkertijd met deze rapportage verschijnt bij het ROA een rapport waarin de arbeidsmarktintrede van schoolverlaters over de volle breedte van het onderwijs wordt geanalyseerd. In dat rapport *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt* ontbreken vooralsnog gegevens over de afgestudeerden van het WO. De VSNU heeft echter het besluit genomen om in 1998 te komen tot een met de HBO-Monitor vergelijkbare WO-Monitor.

Het afgelopen jaar is de HBO-Monitor weer verder toegespitst op de informatiebehoefte van de hogescholen zelf. Dat komt met name naar voren in de verdere ontwikkeling van de zogeheten

vertrouwelijke instellingsrapportage die elke deelnemende hogeschool ontvangt over de 'eigen' afgestudeerden. De evaluaties laten zien dat de HBO-Monitor vooral gezien wordt als een instrument voor kwaliteitszorg en voorlichting. De verdere ontwikkeling van de instellingsrapportage beoogt vooral die taken te ondersteunen.

Net als afgelopen jaar zal ook dit jaar een aparte rapportage verschijnen over de Kunsten-Monitor. In nauw overleg met vertegenwoordigers van de betreffende opleidingen en werkveld is in 1995 het instrument van de HBO-Monitor specifiek toegespitst op de kunstopleidingen en de arbeidsmarkt voor kunstenaars. Kerncijfers uit deze Kunsten-Monitor zijn overigens ook in de voorliggende rapportage opgenomen.

Dit jaar is als specifiek thema voor het landelijk rapport gekozen voor een analyse van de verschillen in extern rendement tussen hogescholen. Dit extern rendement heeft vooral betrekking op de vraag of het proces van arbeidsmarktintrede van de afgestudeerden succesvol is verlopen. In de instellingsrapporten wordt hierover aan de deelnemende hogescholen uitgebreid gerapporteerd. Daarbij wordt steeds aangegeven wat de situatie voor een specifieke hogeschool is en wat het vergelijkbare landelijke beeld is. In het thema hoofdstuk wordt nagegaan of de eventueel aangetroffen verschillen tussen hogescholen significant zijn of dat deze aan toevallige fluctuaties moeten worden toegeschreven? En voorts of de verschillen kunnen worden toegeschreven aan verschillen tussen hogescholen of dat ze eerder te maken hebben met regionale verschillen in de arbeidsmarktsituatie of verschillen in instroomkenmerken? Correctie voor regionale of instroomkenmerken geeft als het ware enigszins zicht op de 'netto' toegevoegde waarde van hogescholen. In overleg met de hogescholen zal komend jaar bekeken worden of het zinvol is om naast de huidige informatie ook informatie te verstrekken over de toegevoegde waarde van een hogeschool.

In het afgelopen jaar is het projectteam langs verschillende wegen over mogelijke aanpassingen en uitbreidingen van de HBO-Monitor geadviseerd. In de eerste plaats heeft het project bijzonder geprofiteerd van de op- en aanmerkingen die deelnemende hogescholen tijdens de evaluaties hebben gemaakt. Daarnaast ontving het projectteam advies van diverse vertegenwoordigers uit het onderwijs- en beroepenveld. Bovendien hebben medewerkers van de HBO-raad het projectteam over het instrument en de uitvoering van de HBO-Monitor regelmatig geadviseerd. Van bijzondere betekenis is de inbreng geweest van ing. Michèle Gimbrère van het Bureau Arbeidsmarktonderzoek STOAS te Wageningen. Zij coördineerde niet alleen de - integrale - deelname aan de HBO-Monitor vanuit het hoger agrarisch onderwijs, maar adviseerde het projectteam ook geregeld in meer algemene zin over de opzet en uitvoering.

Wij bedanken alle betrokkenen voor hun inbreng.

Maastricht, juni 1997

Samenvatting

HBO-Monitor

Belangstelling neemt nog steeds toe

Eind 1996 is voor de zesde maal onder de afgestudeerden van het hbo de HBO-Monitor uitgevoerd. Het doel van dit grootschalige onderzoek is om jaarlijks betrouwbare, landelijke gegevens te genereren over de aansluiting van het hbo op de arbeidsmarkt en de beroepspraktijk. In 1991 zijn voor het eerst in opdracht van de HBO-raad en de hogescholen ruim 16.000 hbo'ers uit het studiejaar 1989/1990 aangeschreven, ongeveer de helft van het aantal afgestudeerde hbo'ers uit dat jaar. De deelname aan de HBO-Monitor is de afgelopen zes jaar sterk gestegen. Het afgelopen najaar zijn ruim 31.000 hbo'ers voor het onderzoek benaderd. Dit is ruim tweederde van het aantal afgestudeerde hbo'ers uit het studiejaar 1994/1995. Het onderzoek vindt ongeveer anderhalf jaar na afstuderen plaats.

Resultaten representatief voor hbo-opleidingen in Nederland

De HBO-Monitor wordt uitgevoerd binnen alle sectoren van het hbo. De hoge deelname van hogescholen brengt met zich mee dat vrijwel alle studierichtingen goed vertegenwoordigd zijn. De landelijke resultaten worden bovendien voor alle in de HBO-Monitor vertegenwoordigde opleidingen gewogen naar het totaal aantal afgestudeerden van die opleiding in Nederland. De afgelopen jaren is ook verschillende malen non-respons onderzoek uitgevoerd om de representativiteit van de gegevens te controleren. De conclusie hieruit is dat de gegevens representatief zijn voor de afgestudeerden van het hbo in Nederland.

Arbeidsmarktpositie van hbo'ers

Maatschappelijke positie

De belangrijkste ontwikkeling in de maatschappelijke positie anderhalf jaar na afstuderen betreft de toename in betaald werkenden in de periode 1993-1996. In deze periode is het aandeel hbo'ers met als belangrijkste bezigheid betaald werk gestegen van 72% in 1993 naar 82% in 1996. Aan deze gunstige ontwikkeling ligt vooral de aantrekkende economie ten grondslag en de afschaffing van de dienstplicht. De toename van het aandeel betaald werkenden gaat gepaard met een afname van het aandeel hbo'ers met als belangrijkste bezigheid studie. Slechts 11% van de hbo'ers geeft aan dat studie de belangrijkste bezigheid is anderhalf jaar na afstuderen.

Van alle voltijd-hbo'ers is het aandeel met betaald werk als belangrijkste bezigheid het grootst onder de hgzo'ers (86%). Bij de hto'ers en de heo'ers heeft 82% betaald werk, terwijl het aandeel betaald werkenden onder de hpo'ers en hsao'ers 80% is. Van de hao'ers heeft 78% betaald werk, terwijl de kuo'ers het laagste aandeel betaald werkenden kennen, namelijk 73%.

Werkloosheidspercentage stabiel

De geregistreerde werkloosheid is dit jaar, na de sterke daling in de periode 1993-1995, gelijk gebleven aan de werkloosheid van vorig jaar. Dit duidt erop dat de grootste afname van de werkloosheid onder de pas afgestudeerden achter de rug is. Van de afzonderlijke voltijd-sectoren kennen alleen de sectoren hao, hto en heo dit jaar nog een, weliswaar geringe, verdere daling in de geregistreerde werkloosheid. Bij de overige sectoren is de werkloosheid dit jaar juist weer iets hoger dan vorig jaar.

Het percentage werklozen van de in 1994-1995 afgestudeerde hbo'ers die tot de beroepsbevolking behoren bedraagt 7%; onder deeltijd-hbo'ers is de werkloosheid met 5% iets lager dan onder de voltijd-hbo'ers (7%). Ter vergelijking, in dezelfde periode bedroeg het werkloosheidspercentage onder pas afgestudeerden van het middelbaar beroepsonderwijs 7%, en voor schoolverlaters van het voorbereidend beroepsonderwijs 15% (ROA, 1997). De werkloosheid tussen de verschillende voltijd-sectoren onderling, varieert aanzienlijk. De hoogste werkloosheid is in 1996 gemeten bij het kuo, zij kennen een werkloosheidspercentage van 18%. Hierbij moet wel opgemerkt worden dat de stijging in werkloosheidspercentage voor kuo ten opzichte van afgelopen jaar voor een belangrijk deel te maken heeft met de verandering in de werkloosheidsdefinitie. Als gekeken wordt naar de 'geregistreerde' werkloosheid (dit betreft de werklozen die ingeschreven staan bij het arbeidsbureau) dan bedraagt het werkloosheidspercentage voor het kuo 14%, een stijging van 2% in vergelijking met afgelopen jaar. Hao'ers en hsao'ers, beiden 9%, hebben eveneens een hogere werkloosheid dan gemiddeld voor het hbo-voltijd. Hpo'ers (8%) zitten ook iets boven het gemiddelde, terwijl hto'ers (6%) er juist iets onder zitten. De laagste werkloosheidspercentages worden gevonden onder de hgzo'ers en de heo'ers, met een aandeel van respectievelijk 5% en 4%.

Intredewerkloosheid

De afgelopen jaren is het aandeel hbo'ers met intredewerkloosheid sterk gedaald van 20%, tijdens de periode van economische recessie in de jaren 1992-1994, naar 12% dit jaar. We spreken van intredewerkloosheid wanneer iemand langer dan drie maanden werkloos is geweest, vanaf het moment van afstuderen tot aan het enquêtemoment. Het verschil tussen deeltijd-hbo'ers en voltijd-hbo'ers, is met respectievelijk 11% en 12% intredewerkloosheid, gering. Van alle voltijd-sectoren blijkt intredewerkloosheid het meest voor te komen onder de kuo'ers: 29% van hen wordt in de eerste fase na afstuderen geconfronteerd met een intredewerkloosheid van in totaal meer dan drie maanden. Van de hao'ers, hpo'ers en hsao'ers kent 14% intredewerkloosheid, terwijl de intredewerkloosheid onder hto'ers 10% bedraagt. Heo'ers en hgzo'ers blijken verhoudingsgewijs snel een baan te vinden: slechts 8% van de afgestudeerden van deze voltijd-opleidingen is in de eerste ongeveer anderhalf jaar na afstuderen langer dan drie maanden werkloos (geweest).

Opvallend is het min of meer contra-cyclische verloop van de intredewerkloosheid onder de afgestudeerden van de deeltijd-opleiding: onder hen is de intredewerkloosheid het afgelopen jaar namelijk toegenomen. Dit maakt duidelijk dat deze hbo'ers, wat betreft intredewerkloosheid, veel minder gevoelig zijn voor conjuncturele ontwikkelingen dan de voltijd-hbo'ers. Iedere afzonderlijke voltijd-sector laat wel een daling in het aandeel afgestudeerden met intredewerkloosheid zien. De grootste afname in intredewerkloosheid is het afgelopen jaar opgetreden onder de voltijd-sectoren hto (van 19% vorig jaar naar 10% dit jaar), heo (van 14% naar 8%) en hsao (van 21% naar 14%).

Flexibilisering van de arbeidsmarkt zet door

Het aandeel werkende hbo'ers met een vaste baan is de afgelopen zes jaar sterk afgenomen: van 72% in 1991 tot 61% in 1995. Ook in het afgelopen jaar heeft de flexibilisering zich verder doorgezet. In 1996 had 59% van de afgestudeerde hbo'ers een vaste aanstelling. Opvallend hierbij is het feit dat de daling van het aantal vaste aanstellingen vooral optreedt bij het hbo-deeltijd; bij het voltijd-hbo is er nog wel een verdere afname van vaste contracten waar te nemen bij het hao, hpo, hsao en kuo, maar bij het heo, hto en hgzo neemt het aandeel vaste contracten juist weer toe. Het lijkt er op dat voor deze sectoren, in ieder geval op dit punt de trend van verdere flexibilisering van de arbeidsmarkt tot stilstand is gekomen. Van de hbo'ers met een tijdelijke aanstelling heeft overigens bijna de helft wel *uitzicht* op een vast contract. Afgestudeerden van het hbo-deeltijd hebben veel vaker een aanstelling voor onbepaalde tijd dan de voltijd-hbo'ers: 81% van de deeltijders tegen 53% van de voltijders heeft namelijk een vaste baan. Enerzijds heeft dit grote verschil tussen deeltijd- en voltijd-hbo'ers te maken met het feit dat de eersten de studie vaker hebben gecombineerd met een baan, en zodoende gemiddeld verder zijn in hun loopbaan. Anderzijds is er ook nog sprake van een generatie-effect; werkenden kregen voorheen nu eenmaal sneller een vaste baan dan vandaag de dag. Onder de voltijd-hbo'ers varieert het aandeel vaste contracten van 44% bij het hao tot maximaal 66% bij het hgzo.

Kwaliteit van het werk

Vereist opleidingsniveau licht gedaald

In de afgelopen jaren schommelde het percentage hbo'ers met een baan waarvoor minimaal hbo-niveau werd vereist, tussen de 76 en 79%. Tussen 1995 en 1996 is het aandeel hbo'ers met een baan waarvoor minimaal hbo-niveau werd vereist licht gedaald van 78% naar 76%. Wel zijn er grote verschillen in het vereiste opleidingsniveau tussen de verschillende sectoren in het hbo. Binnen het voltijd-hbo zijn het vooral de afgestudeerden van de sociaal-agogische sector die in hun kwalificaties worden onderbenut: 42% van de afgestudeerden van deze voltijd-sector vervult een functie beneden hbo-niveau. Bij de andere voltijd-sectoren varieert het percentage met een functie beneden hbo-niveau van 16% voor de pedagogische sector tot 33% voor de agrarische sector en 37% voor het kuo.

Meer banen in eigen/verwante vakrichting

Het percentage hbo'ers dat een baan heeft waarvoor de eigen of een hieraan verwante studierichting door de werkgever werd vereist bedraagt 81%. In vergelijking met het afgelopen jaar betekent dit een lichte stijging van 2% en een zekere trendbreuk met de daling van de afgelopen jaren. Met name onder de hbo'ers van de deeltijd-opleidingen komt werk buiten het eigen vakgebied maar weinig voor; slechts 12% van hen heeft een functie waarvoor een andere dan de eigen opleidingsrichting werd gevraagd. De afgestudeerden van het voltijd-hbo hebben iets vaker een baan buiten het eigen of hieraan verwante vakgebied, namelijk 21%. Het percentage werkenden in de eigen of verwante opleidingsrichting varieert uiteraard per voltijd-sector. Opvallend hoog is het aandeel van 94% hgzo'ers met een baan in het eigen of verwante vakgebied. Daarnaast werken ook de hpo'ers en de hto'ers verhoudingsgewijs vaak in een baan in het eigen vakgebied: 83% van degenen die deze opleidingen hebben voltooid werkt in het

eigen vakgebied.

Maandinkomen

Afgestudeerden van het deeltijd-hbo verdienen aanzienlijk meer dan de afgestudeerden van het voltijd-hbo. Het gemiddelde bruto maandinkomen voor deeltijd-hbo'ers bedraagt fl 3.870,-, tegen een gemiddeld maandinkomen van fl 3.190,- voor voltijders. Van alle voltijd-hbo'ers verdienen de hto'ers gemiddeld het meest, namelijk fl 3.430,- bruto per maand. Werkenden van het heo-voltijd en het hao-voltijd verdienen met een bruto maandinkomen van respectievelijk fl 3.270,- en fl 3.220,- eveneens meer dan het gemiddelde bij het voltijd-hbo. Het laagste bruto maandinkomen hebben de kuo'ers, met een gemiddelde van fl 2.750,-. Daarnaast kennen de hsao'ers met een gemiddeld maandinkomen van fl 2.840,- en de hpo'ers met een gemiddelde van fl 2.900,-, verhoudingsgewijs lage maandinkomens. Het gemiddeld maandinkomen van de hgzo'ers ten slotte ligt op fl 3.170,- en is dus goed vergelijkbaar met het gemiddelde voor het gehele hbo-voltijd.

Overigens geldt voor alle voltijd-sectoren dat het gemiddeld maandinkomen het afgelopen jaar in meer of mindere mate gestegen is. De toename is het hoogst onder de heo'ers; zij verdienen gemiddeld fl 190,- meer dan vorig jaar. Ook de stijging in gemiddeld maandinkomen onder de hto'ers is met fl 110,- fors te noemen. Opvallend bij deze gunstige ontwikkeling voor de voltijd-hbo'ers is de afname van het gemiddeld maandinkomen onder de werkenden van het hbo-deeltijd: daar waar zij vorig jaar nog een gemiddeld maandinkomen kenden van fl 3.980,-, is het gemiddelde dit jaar met fl 120,- gedaald.

Succes- en faalfactoren bij arbeidsmarktintrede hbo'ers

In hoeverre de overgang van de opleiding naar de arbeidsmarkt succesvol verloopt voor afgestudeerde hbo'ers, is afhankelijk van veel meer factoren dan alleen van de gevolgde opleiding. Persoons-, kwalificatie-, loopbaan- en marktsegmentkenmerken blijken de arbeidsmarktkansen van pas afgestudeerden te beïnvloeden. Ook zijn er verschillen waar te nemen tussen landsdelen.

Minder werkgelegenheid voor oudere hbo'ers, wel kwalitatief beter werk

Hbo'ers die op hogere leeftijd afstuderen, lopen een groter risico met werkloosheid te worden geconfronteerd en komen minder snel in aanmerking voor een vast contract. Hier staat tegenover dat de kans op werk op minimaal hbo-niveau, hoger is en dat oudere hbo'ers doorgaans ook meer verdienen dan jongere hbo'ers.

Arbeidsmarktpositie vrouwen en allochtonen relatief ongunstig

De arbeidsmarktkansen van vrouwelijke hbo'ers blijven duidelijk achter bij die van mannen; vrouwen zijn op het moment van enquêteren vaker werkloos, hebben banen die naar niveau en richting minder goed aansluiten bij de gevolgde opleiding en verdienen met hun werkzaamheden een lager uurloon dan mannen. Intredende allochtonen hebben een nadelige arbeidsmarktpositie wat betreft werkgelegenheid. Zij worden namelijk vaker geconfronteerd met intredewerkloosheid en behoren op het enquêtemoment vaker tot de werkloze beroepsbevolking dan autochtonen.

Beroepsopleiding als vooropleiding doorgaans rendabeler dan algemene vooropleiding

Hbo'ers met als hoogst genoten vooropleiding het mbo blijken sneller betaald werk te vinden en eerder in aanmerking te komen voor een vaste baan, dan voormalig havisten en vwo'ers. Tevens maken zij meer kans op werk in de eigen vakrichting. Daar staat tegenover dat zij wel meer risico lopen werk onder hbo-niveau te verrichten. Kwalitatief beter werk is met name weggelegd voor hbo'ers die al een andere hbo-opleiding achter de rug hebben. Zij werken namelijk vaker op hbo-niveau en in de eigen vakrichting, en kennen een relatief hoog uurloon.

Invloed studieduur alleen op korte termijn merkbaar

Het snel vinden van betaald werk na de opleiding, blijkt voor hen die korter over de studie hebben gedaan minder problemen op te leveren. Maar op het moment van enquêteren wordt geen wezenlijk verschil meer waargenomen in arbeidsmarktkansen tussen snelle en langzamere studenten.

Werk- en bestuurlijke ervaring vergroten kans op succesvolle arbeidsmarktintrede

Relevante werkervaring, opgedaan vóór afstuderen, vergroot de kans om (snel) aan het werk te komen, op een vaste aanstelling en op werk in de eigen vakrichting. Vóór het afstuderen opgedane bestuurlijke ervaring is eveneens een voordeel in de zoektocht naar een betaalde baan, terwijl dergelijke ervaring ook de kans op werk op minimaal hbo-niveau vergroot.

Snelle baanvinders algeheel succesvol tijdens intrede

Degenen die hooguit drie maanden werkzoekend zijn geweest tijdens de arbeidsmarktintrede blijken op het enquêtemoment vaker een vaste baan te hebben dan degenen die langer naar werk hebben moeten zoeken. Ook is hun kans op werk op minimaal hbo-niveau en in de eigen of verwante vakrichting groter. Ten slotte hebben deze snelle baanvinders over het algemeen een hoger uurloon.

Starten zoekactiviteiten tijdens studie zinvol

Werkloosheid, zowel kort na afstuderen als op het moment van enquêteren, komt onder hen die al met werkzoeken zijn begonnen *tijdens* de studie, minder vaak voor dan onder degenen die zoekactiviteiten tot na de opleiding hebben uitgesteld.

Grote organisaties betalen beter, maar bieden minder zekerheid en werk in de eigen vakrichting

Hoewel hbo'ers, werkzaam bij organisaties van minimaal 100 werknemers, doorgaans minder kans maken op een vaste aanstelling en op werk in de eigen vakrichting, verdienen zij gemiddeld per uur desondanks meer dan degenen die werken bij kleinere organisaties.

Kwalitatief beter werk tegenover minder zekerheid in de non-profit sector

De werkenden in de non-profit sector moeten vaker genoegen nemen met een aanstelling voor bepaalde tijd. Wel is de kans op werk in de eigen vakrichting groter in de non-profit sector dan in de profit sector en is het uurloon bij non-profit organisaties doorgaans ook hoger.

Verschillen in arbeidsmarktkansen per regio

Degenen die de opleiding in het westen des lands hebben voltooid, hebben minder moeite om snel werk te vinden, terwijl zij die in het noorden zijn afgestudeerd meer risico lopen werkloos te

zijn op het enquêtemoment. De kans op een vaste aanstelling voor werkenden in het noorden en het oosten des lands blijkt lager dan voor werkende hbo'ers elders. Zij die voor hun werk naar het buitenland zijn getrokken hebben juist vaker een vaste aanstelling. Dit geldt eveneens voor de overige hbo'ers die geografisch mobiel in het aanvaarden van een werkkring zijn geweest (dat wil zeggen: werkzaam zijn in een provincie die niet grenst aan de provincie waar men de opleiding heeft gevolgd). Werk onder hbo-niveau komt wederom in het noorden relatief vaak voor. In het zuiden blijkt de kans op werk in de eigen of hieraan verwante vakrichting groter dan elders en het bruto uurloon is voor hbo'ers die in het westen des lands werken doorgaans het hoogst.

Waar komen hbo'ers terecht?

Bijna één kwart werkzaam in zakelijke dienstverlening

Bijna een kwart (24%) van de afgestudeerden van het voltijd-hbo is werkzaam in de zakelijke dienstverlening. Naast de zakelijke dienstverlening zijn vooral ook de branches industrie (15% van de hbo'ers is hierin werkzaam), gezondheidszorg (15%) en onderwijs (13%) relevante werkdomeinen voor afgestudeerde hbo'ers van het voltijd-onderwijs. De concentratie afgestudeerde hbo'ers in één bepaalde branche, verschilt per sector. Bij het hgzo bijvoorbeeld is deze concentratie zeer sterk: maar liefst 91% werkt in de gezondheidszorg. Ook voor hso'ers is de gezondheidszorg het belangrijkste werkdomein. Hpo'ers vinden zoals te verwachten valt voornamelijk werk in het onderwijs. Van de kunstenaars is de meerderheid werkzaam in de overige dienstverlening, de branche waarbinnen ook de zelfstandig werkende kunstenaars vallen. De overige sectoren kennen een grotere spreiding over de verschillende branches.

Een kwart is werkzaam in het midden- en kleinbedrijf (MKB)

In totaal werkt 26% van de afgestudeerden van het voltijd-hbo in het MKB. Dit is 2% minder dan één jaar geleden. Het kuo kent verreweg het grootste aandeel werkenden in het MKB; hier is liefst drie van de vier afgestudeerden werkzaam in het MKB. Daarnaast is het MKB een belangrijk werkdomein voor zowel hto'ers als heo'ers. De branches die het best zijn vertegenwoordigd onder de in het MKB werkzame hbo'ers zijn de zakelijke dienstverlening, de industrie, de handel & reparatie en de overige dienstverlening.

Voorbereiding van hbo'ers op beroepspraktijk: vóór, tijdens en na de hbo-opleiding

Mbo steeds vaker vooropleiding van afgestudeerden hbo

Voordat de hbo'ers zijn begonnen aan hun hbo-opleiding hebben zij al een lange schoolloopbaan achter de rug. Waar van oudsher al veel deeltijd-hbo'ers een mbo-opleiding als vooropleiding hadden (1996: 39%), hebben tegenwoordig ook veel voltijd-hbo'ers reeds een mbo-diploma op zak als zij aan het hbo beginnen. De afgelopen zes jaar is het aandeel voltijd-hbo'ers met een mbo-vooropleiding gestegen van 20% in 1991 tot 31% in 1996. Dit is ten koste gegaan van het - overigens nog steeds grote - aandeel van voormalige havisten (35%) en vwo'ers (27%). Verder blijken met name de hao'ers, hto'ers en heo'ers die mbo als vooropleiding hebben, een vakgerichte schoolloopbaan te hebben gevolgd. Tussen de 70% en 90% van deze voormalige mbo'ers heeft in het hbo namelijk opnieuw een richting uit de desbetreffende sector afgerond.

Kwart voltijd-hbo'ers heeft (ook) buitenlandse stage gevolgd

Bijna een kwart (22%) van de stagelopende voltijd-hbo'ers heeft, vaak naast een stage in Nederland, één of meerdere stages in het buitenland afgerond. Bij het deeltijd-hbo, waar bijna de helft geen stage heeft gelopen, komen buitenlandse stages echter nauwelijks voor (4%). Dit is mogelijk het gevolg van het feit dat het voor deeltijd-hbo'ers lastiger is om huis-en-haard en een eventuele baan voor langere tijd te verlaten. Verder valt op dat maar liefst 29% van de hbo'ers geen enkele stage hebben gevolgd.

Aandeel studenten van voltijd-hbo met relevante werkervaring neemt toe

Nadat het percentage voltijd-hbo'ers dat al vóór afstuderen beschikte over relevante werkervaring tussen 1992 en 1993 is gedaald van 37% naar 31%, is dit percentage daarna gestaag toegenomen tot 40% in 1996.

Aandeel hbo-studenten met bestuurlijke ervaring neemt af

Een tegenovergestelde ontwikkeling kan waargenomen worden ten aanzien van het aandeel afgestudeerden dat tijdens de opleiding bestuurlijke ervaring heeft opgedaan. Nadat het percentage hbo'ers met bestuurlijke ervaring tussen 1991 en 1994 is gestegen, is dit percentage in 1996 gedaald tot 26% voor het voltijd- en 34% voor het deeltijd-hbo.

Merendeel hbo'ers tevreden over aansluiting tussen opleiding en werk

In 1996 geeft 79% van de werkende hbo'ers aan dat zij tevreden zijn over de aansluiting tussen de hbo-opleiding en hun werkzaamheden. Bij de afgestudeerden van de voltijd-sector kunst zijn, in verhouding tot de andere sectoren, echter minder afgestudeerden tevreden over de aansluiting, namelijk maar 60%. Uit nadere analyses blijkt dat hbo'ers met een minder goede arbeidsmarktpositie minder vaak tevreden te zijn over deze aansluiting.

Voorlichting over arbeidsmarktsituatie volgens hbo'ers vaak onvoldoende

Ongeveer vier op de tien afgestudeerde hbo'ers geeft aan dat zij de arbeidsmarktvoorlichting tijdens de hbo-opleiding onvoldoende vindt. Bij het kuo is zelfs 62% niet tevreden over de arbeidsmarktvoorlichting door het hbo.

Beroepspraktijk vraagt naast vakkennis ook commerciële vaardigheden en juiste werkhouding

Voor het goed kunnen functioneren in de beroepspraktijk zijn, naast de toepassing van actuele vakkennis, ook commerciële vaardigheden, presentatie vaardigheden, inzicht in bedrijfsvoering en een juiste werkhouding van belang, zo geven de werkende afgestudeerden aan. Daarnaast vormt informatietechnologie voor een steeds grotere groep hbo'ers een belangrijk onderdeel van het werk. Ook de beheersing van vreemde talen en het goed kunnen omgaan met cijfers wordt voor meer en meer hbo'ers belangrijk om goed te kunnen functioneren in het werk. Deze hbo'ers, die aan het begin van hun beroepsloopbaan staan, geven naar verhouding dan ook vaak aan dat de hbo-opleiding meer tijd zou moeten besteden aan: recente ontwikkelingen in het vakgebied (49% van de werkende hbo'ers verlangt hiervoor extra aandacht), commerciële en onderhandelingsstechnische vaardigheden (46%), plannen, coördineren en organiseren van activiteiten (45%), mondelinge presentatie & spreekvaardigheid (43%), informatie- en communicatietechnologie (42%), toepassen van kennis en technieken in de praktijk (42%) en functioneren onder werkdruk (40%).

Vier van de vijf afgestudeerden vindt studiebegeleiding aan hbo voldoende

De hbo'ers is gevraagd of zij een oordeel willen vellen over enkele aspecten van de inrichting van de door hen gevolgde hbo-opleiding. Van alle hbo'ers waardeert 79% de studiebegeleiding aan het hbo met een voldoende. Voor het voltijd-hbo lopen de percentages op dit punt uiteen van 73% voor het kuo tot 86% voor het hgzo.

Deel afgestudeerden zegt achteraf dat de opleiding zwaarder mag worden

Aan de hbo'ers is gevraagd of de hogeschool de zwaarte, c.q. moeilijkheidsgraad van de hbo-opleiding zou moeten bijstellen. Van de afgestudeerde hbo'ers geeft maar liefst 41% aan dat de hbo-opleiding zwaarder zou mogen zijn, terwijl vrijwel geen enkele afgestudeerde aangeeft dat de opleiding te moeilijk is. De voltijd-hbo'ers vinden overigens vaker dan de deeltijd-hbo'ers dat de moeilijkheidsgraad van het hbo hoger kan (44% versus 31%). Verder vindt ruim de helft van de hbo'ers (60%), hpo'ers (56%) en kuo'ers (51%) dat hun hbo-opleiding zwaarder zou mogen zijn. Deze mening wordt slechts door 33% van de hgzo'ers en 35% van de hto'ers gedeeld.

Achteraf tevreden met studiekeuze?

De afgestudeerde hbo'ers is gevraagd of zij, achteraf bezien, de door hen aan het hbo gevolgde opleiding opnieuw zouden kiezen. Deze vraag kan worden beschouwd als een indicator voor een algemeen oordeel over de genoten hbo-opleiding. Bijna vier op de vijf afgestudeerden van het voltijd-hbo (79%) zou opnieuw de gevolgde opleiding kiezen. Bij het deeltijd-hbo ligt dit percentage met 85% iets hoger.

Bij de hbo-sectoren met een relatief goede marktpositie is het aandeel afgestudeerden dat achteraf liever een andere opleiding zou kiezen, overigens niet lager dan bij de hbo-sectoren waarvan de afgestudeerden gemiddeld minder succesvol zijn op de arbeidsmarkt. Het aandeel spijtoptanten is bij de voltijd-sector kunst met 14% zelfs beduidend lager dan bij de voltijd-sector economie, waarbij 24% aangeeft dat zij, achteraf bezien, niet opnieuw dezelfde hbo-opleiding zouden kiezen.

Doorstroom naar wetenschappelijk onderwijs sterk verminderd

Niet alle hbo'ers treden direct na afstuderen toe tot de arbeidsmarkt. Een deel probeert zich eerst verder te kwalificeren alvorens de overstap te maken naar de beroepspraktijk. Terwijl tijdens de recessie in 1992 en 1993 het aandeel studerende hbo'ers, onder het motto 'liever verder studeren dan werkloos', snel toenam tot 17% van alle afgestudeerde hbo'ers, is dit percentage daarna weer tot het niveau van 1991 van 13% gedaald. Voorts is door wijzigingen in het studiefinancieringsstelsel de doorstroom naar het WO sterk verminderd. Waar in 1993 bijna 90% van de verder studerende hbo'ers een vervolgstudie aan de universiteit volgde, bedraagt dit percentage in 1996 nog maar 56%. De hbo'ers kiezen nu - noodgedwongen - vaker voor een (post-)hbo-opleiding.

Ruim de helft van de hbo'ers heeft behoefte aan bijscholing; ruim éénderde neemt hieraan deel

Ruim de helft (55%) van de afgestudeerde hbo'ers heeft behoefte aan bijscholing. Binnen het voltijd-hbo hebben de afgestudeerden van het hgzo (68%) en hso (63%) het vaakst behoefte aan bijscholing; de hpo'ers met 49% het minst vaak. Toch nemen de hpo'ers het vaakst deel aan bijscholingscursussen: namelijk 47% van hen. Slechts 20% van de afgestudeerden van het

kuo heeft aan bijscholing deelgenomen. De meest voorkomende cursussen gaan over: computer & informatica; bedrijfseconomie, management & accountancy; commerciële economie & marketing; techniek; pedagogiek & didactiek; bank- en verzekeringswezen; (vreemde) talen; communicatieve vaardigheden; verpleegkunde, en ten slotte maatschappelijk werk.

Thema: Verschillen tussen hogescholen

In het themahoofdstuk van dit jaar is een analyse gepresenteerd naar de vraag of er verschillen zijn tussen hogescholen in het extern rendement. Onder extern rendement wordt verstaan het succes van afgestudeerden op de arbeidsmarkt zoals naar voren komt in de kans om snel werk te vinden, de kans op een baan op hbo-niveau en het inkomen. Nagegaan is of deze verschillen toegeschreven moeten worden aan regionale verschillen in de arbeidsmarktsituatie of verschillen in instroomkenmerken, of dat ze juist toegeschreven moeten worden aan verschillen tussen hogescholen.

De uitgevoerde analyse laat zien dat er verschillen zijn tussen hogescholen als het gaat om indicatoren die het extern rendement vaststellen, zoals kans op werk of kwaliteit van het werk. Deze verschillen zijn ook nog steeds aantoonbaar wanneer gecorrigeerd wordt voor verschillen in regiokenmerken of instroomkenmerken. Ook na correctie maakt het wat uit *waar* iemand gestudeerd heeft. Sommige hogescholen presteren in dit opzicht beter dan anderen.

Verschillen tussen hogescholen manifesteren zich met name bij de kans om snel werk te vinden of de kans op een baan op hbo-niveau. Bij deze twee indicatoren is sprake van stabiele significante verschillen tussen hogescholen. Bij indicatoren die betrekking hebben op het inkomen blijken verschillen tussen hogescholen, althans na correctie voor de instroom- en regiokenmerken, vrijwel afwezig. Dat wil zeggen, de verschillen die aangetroffen worden hebben eerder te maken met toevalsfluctuaties dan met reële verschillen tussen hogescholen.

De uitgevoerde analyse kan mogelijk leiden tot een uitbreiding van de managementinformatie die nu aan hogescholen verstrekt wordt in de zogeheten vertrouwelijke instellingsrapporten. Daar wordt in een aantal kengetallen een algemeen beeld geschetst van de arbeidsmarktpositie van de afgestudeerden. Tevens wordt de positie van een hogeschool ten opzichte van het landelijk gemiddelde gepresenteerd. Het lijkt zinvol om in de toekomst naast een dergelijk algemeen beeld ook inzicht te verschaffen in de vraag wat de netto toegevoegde waarde is geweest van de hogeschool. In hoeverre heeft men, gegeven de instroom en gegeven de regio, relatief goed of relatief slecht gepresteerd?

De analyse heeft duidelijk gemaakt dat hogescholen niet alleen verschillen in hun extern rendement, maar bovendien dat de effectiviteit ten aanzien van de kans op werk onafhankelijk is van de effectiviteit ten aanzien van de kwaliteit van het werk. Anders geformuleerd, sommige hogescholen zijn in staat om op beide indicatoren relatief goed te scoren, maar het komt ook voor dat een hogeschool relatief hoog op de ene indicator scoort en relatief laag op de andere indicator. Voor het kwaliteitszorgbeleid betekent dit dat het om twee relatief onafhankelijke zaken gaat. Bepaalde maatregelen zijn met name geschikt om kansen van afgestudeerden op het vinden van werk te vergroten, terwijl weer heel andere maatregelen nodig zijn om de

Samenvatting

kwaliteit van het gevonden werk te verhogen.

1 Opzet HBO-Monitor

1.1 Achtergrond HBO-Monitor

Begin jaren negentig heeft het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) in opdracht van de HBO-raad een instrument ontwikkeld om de arbeidsmarktintrede van afgestudeerde hbo'ers in kaart te brengen: de HBO-Monitor. De HBO-Monitor is een instrument waarmee hogescholen hun afgestudeerden kunnen volgen op de arbeidsmarkt. De HBO-Monitor geeft een landelijk representatief beeld van zowel de kwantitatieve als kwalitatieve aspecten van de aansluiting tussen hbo en werkkring. De meting vindt plaats circa anderhalf jaar na afstuderen. Dit betekent dat eind 1996 de afgestudeerden uit het studiejaar 1994/1995 zijn benaderd. De meting geeft informatie over de startfuncties van afgestudeerden en geeft een snelle feedback over de aansluiting tussen het hbo en de beroepspraktijk. Daarnaast bestaat voor de deelnemende hogescholen de mogelijkheid dit instrument uit te breiden door het toevoegen van bijvoorbeeld opleidingsspecifieke vragen of het enquêteren van afgestudeerden die al langer op de arbeidsmarkt zijn met behulp van de zogenaamde 'loopbaanmeting'.

Sinds het uitvoeringsjaar 1993 omvat de HBO-Monitor alle zeven hbo-sectoren¹: agrarisch (hao), pedagogisch (hpo), technisch (hto), economisch (heo), gezondheidszorg (hgzo), sociaal-agogisch (hsao) en kunst (kuo). In de uitvoeringsjaren 1991 en 1992 ontbraken in de HBO-Monitor de gegevens van de agrarische opleidingen. In een later stadium zijn de arbeidsmarktgegevens over het hao uit die jaren, welke in opdracht van de SHAO (Stichting Samenwerkend Hoger Agrarisch Onderwijs) in een vergelijkbaar onderzoek waren verzameld door het Bureau Arbeidsmarktonderzoek STOAS (Gimbrère, 1992 en 1993), toegevoegd aan het HBO-Monitorbestand over de jaren 1991 tot en met 1996. De HBO-Monitor is het afgelopen jaar voor de zesde achtereenvolgende keer uitgevoerd, wederom in samenwerking met Desan Marktonderzoek. Sinds voorjaar 1991 hebben jaarlijks circa 50 hogescholen deelgenomen aan de HBO-Monitor. In het eerste uitvoeringsjaar, eind 1991, zijn ruim 16.000 afgestudeerden aangeschreven, terwijl het afgelopen jaar ruim 31.000 afgestudeerden zijn benaderd. Dit betekent dat de HBO-Monitor ruim tweederde van de totale uitstroom aan afgestudeerde hbo'ers dekt. De respons voor het totale hbo bedraagt dit jaar 53%. Deze loopt uiteen van 48% voor het hpo tot 58% voor het hao.²

Naast het streven naar een grote mate van vergelijkbaarheid van gegevens tussen de verschillende hbo-sectoren onderling, heeft ook een ontwikkeling plaatsgevonden naar het meer

-
1. Deze indeling is in principe gebaseerd op de indeling in opleidingen en sectoren, zoals die voor het studiejaar 1994/'95 is opgenomen in de regeling van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen. In grote lijnen komt deze regeling overeen met de indeling zoals die in de HBO-Almanak 1994/'95 staat vermeld.
 2. Het afgelopen jaar is onder alle non-respondenten van het kunstvakonderwijs een telefonische enquête uitgevoerd. Door deze aanvullende enquête, waarvan de resultaten betreffende de arbeidsmarktpositie ook zijn opgenomen in het gegevensbestand over HBO-Monitor 1996, is de respons voor het kunstvakonderwijs met 55% relatief hoog.

specifiek toepasbaar maken van de gegevens voor afzonderlijke opleidingen en sectoren. In 1995 heeft dit onder meer geleid tot de ontwikkeling van de Kunsten-Monitor. In nauwe samenwerking met de hogescholen en het betreffende werkveld is het instrument van de HBO-Monitor meer toegesneden op de specifieke situatie van de kunstopleidingen en de arbeidsmarkt voor kunstenaars. Dit heeft geleid tot een eigen instrument, de Kunsten-Monitor, dat echter op relevante kernpunten vergelijkbaar is met de informatie uit de overige hbo-sectoren. In 1996 is ook het vragenblok over de kwalitatieve afstemming tussen de kunstvakopleidingen en de beroepspraktijk van kunstenaars verder aangepast. Dit heeft geresulteerd in twee vragenlijsten voor het kunstvakonderwijs: één voor beeldende kunst & vormgeving en één voor muziek & theater. Verder is ook voor de agrarische opleidingen een vragenlijst gehanteerd die specifiek is toegesneden op de situatie in de agrarische sector.

Het voorliggende rapport bevat een algemene rapportage over de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hoger beroepsonderwijs. Daarnaast zal door het STOAS afzonderlijk gerapporteerd worden over de afgestudeerden van het hbo en zal in het kader van de Kunsten-Monitor opnieuw door het ROA een afzonderlijke rapportage worden uitgebracht over de afgestudeerden van het kuo. Bovendien worden de cijfers over het hbo opgenomen in de rapportage *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt* dat tegelijkertijd met het voorliggende rapport door het ROA wordt uitgebracht. In de laatst genoemde rapportage worden de cijfers van hbo afgestudeerden ook vergeleken met die van het mbo, vbo en avo.

Hogescholen die deelnemen aan de HBO-Monitor ontvangen een vertrouwelijke instellingsrapportage waarin de resultaten per opleiding zijn weergegeven. De uitkomsten van de hogeschool en de landelijke gegevens staan hierin steeds in dezelfde tabel, zodat de hogeschool de positie van haar eigen opleiding ten opzichte van het landelijke resultaat voor die opleiding in één oogopslag kan bepalen. Bovendien hebben de deelnemende hogescholen gegevens over hun 'eigen' afgestudeerden als geautomatiseerd bestand ontvangen, zodat zij op dit bestand zelf nog aanvullende schoolspecifieke analyses kunnen uitvoeren. Dit betreft alleen de afgestudeerden die hiervoor uitdrukkelijk toestemming hebben gegeven, zoals is aangegeven in het beheers- en gebruiksreglement voor de gegevens uit de HBO-Monitor.³

Buiten de genoemde rapportages zullen in de toekomst nog aanvullende analyses en rapportages plaatsvinden. Deze zullen echter meer een ad-hoc karakter kennen, gericht op de beantwoording van specifieke (beleids)vragen vanuit ondermeer het onderwijs- of het werkveld.

De in dit rapport beschreven landelijke resultaten zijn gewogen naar de totale uitstroom van afgestudeerde hbo'ers uit het studiejaar 1994/1995 in Nederland. Op deze wijze ontstaat een representatief beeld van de arbeidsmarktpositie van afgestudeerde hbo'ers in Nederland als totaal. Waar mogelijk en relevant is bij de weging rekening gehouden met de deelname aan de HBO-Monitor naar opleiding, sekse en regio. Opleidingen die in het geheel niet in de HBO-

3. Het ROA, dat is aangesloten bij de Vereniging van Onderzoeksinstituten (VOI), heeft als beheerder van het onderzoeksbestand het gehele onderzoek begin 1993 aangemeld bij de Registratiekamer. Daarnaast is, in overleg met de andere bij het project betrokken organisaties, een reglement opgesteld ten behoeve van het beheer en gebruik van de onderzoeksgegevens, waarvan een kopie door de HBO-raad aan de deelnemende hogescholen is toegezonden, onder andere ten behoeve van de inzage voor de betreffende (oud-) studenten.

Monitor zijn vertegenwoordigd zijn ook bij de weging buiten beschouwing gelaten.

In dit rapport worden niet alleen de resultaten over HBO-Monitor 1996 besproken, maar wordt in verschillende hoofdstukken ook aandacht besteed aan de verschuivingen in de arbeidsmarktpositie van hbo-ers gedurende de zes opeenvolgende metingen. Hiervoor zijn ook de resultaten van de eerste twee metingen (1991 en 1992), inclusief die van het hao, herwogen naar landelijke aantallen afgestudeerden. Aangezien destijds over de betreffende cohorten is gerapporteerd op basis van het ongewogen bestand, omdat betrouwbare populatiegegevens op het moment van rapporteren ontbraken, kunnen de hier gepresenteerde cijfers in lichte mate afwijken van de begin jaren negentig gepresenteerde cijfers.

De in het onderzoek gehanteerde definities en classificaties zijn niet alleen in de tijd zoveel mogelijk op elkaar aangepast, maar sluiten waar mogelijk ook aan bij de gangbare indelingen die worden gehanteerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), zodat de resultaten op deze onderdelen vergelijkbaar zijn met onder andere de uitkomsten van de Enquête Beroepsbevolking van het CBS.

In het verleden kwam het nogal eens voor dat de 'werkenden' waarover in de HBO-Monitor werd gerapporteerd ook mensen omvatten die een (voltijdse) vervolgstudie combineerden met een betaalde baan voor minimaal 12 uur per week. Vandaar dat vanaf dit jaar in de HBO-Monitor de 'werkenden' worden gedefinieerd als degenen die op het moment van enquêteren minimaal 12 uur per week betaald werk hebben, *en niet studie* als belangrijkste bezigheid hebben opgegeven. Deze aanpassing geldt niet alleen voor de resultaten over HBO-Monitor 1996, maar is ook doorgevoerd voor de gegevens over de daaraan voorafgaande jaren. Hierdoor kunnen de in dit rapport gepresenteerde uitkomsten over de periode 1991-1996 enigszins afwijken van de eerder gepresenteerde resultaten over deze jaren.

Met ingang van 1996 is het schoolverlatersonderzoek dat het ROA in het algemeen voortgezet onderwijs, het voorbereidend en middelbaar beroepsonderwijs uitvoert (het zogeheten RUBS project Registratie van Uitstroom en Bestemming van Schoolverlaters), wat betreft instrument en meetmoment afgestemd op de HBO-Monitor. Bovendien heeft de VSNU (Vereniging van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten) het besluit genomen om te komen tot een met de HBO-Monitor vergelijkbare landelijke monitor voor het wetenschappelijk onderwijs. Daarmee komt het perspectief van een systematische monitoring van schoolverlaters over de volle breedte van het onderwijs in beeld. Ook voor de HBO-Monitor is die ontwikkeling van belang, omdat dan de arbeidsmarktgegevens van hbo-ers ook gepositioneerd kunnen worden ten opzichte van de andere onderwijssectoren.

In het rapport worden de gegevens voor de voltijd-sectoren met elkaar vergeleken, evenals voor het totale voltijd en deeltijd-hbo. Afgestudeerden van het deeltijd-hbo hebben vaak een andere uitgangssituatie op de arbeidsmarkt dan afgestudeerden uit het voltijd-hbo. Aangezien het deeltijd-hbo niet in alle sectoren in voldoende mate voorkomt en het 'deeltijd-effect' op de arbeidsmarktsituatie van deze afgestudeerden vaak vergelijkbaar is, zijn in de grafieken niet de resultaten van de afzonderlijke deeltijd-sectoren weergegeven. In het statistisch supplement zijn de resultaten per studiecluster terug te vinden, waarbij waar mogelijk en relevant een

onderscheid is aangebracht tussen voltijd- en deeltijd-opleiding. In de bijlage van het statistisch supplement is aangegeven op welke wijze deze studieclusters zijn samengesteld.

De openbare landelijke informatie zoals die is opgenomen in het landelijk rapport en het bijbehorend statistisch supplement heeft vele toepassingsmogelijkheden, welke met name de volgende vier beleidsterreinen betreffen:

- interne en externe voorlichting;
- kwaliteitszorg: zelfevaluaties en visitatiecommissies;
- (na)scholing van werkende en werkloze afgestudeerden en docenten;
- arbeidsmarkt- en personeelsbeleid.

De belangrijkste gebruikersgroepen daarbij zijn:

- individuele onderwijsinstellingen;
- individuele werkgevers;
- georganiseerd onderwijsveld;
- georganiseerd werkveld, branche-organisaties;
- overheden;
- arbeidsbemiddelaars e.a. intermediairs op het gebied van de aansluiting onderwijs-werkveld.

Overigens is deze lijst van gebruikersgroepen niet uitputtend. Ook beroeps- en studentenverenigingen, onderzoekers, landelijke en regionale media, individuele werknemers en vakbonden gebruiken voor hun activiteiten de resultaten van de HBO-Monitor. In principe hebben de uitkomsten van de HBO-Monitor tot doel het hbo en het werkveld in onderling overleg verder te laten werken aan verbeteringen van de aansluiting tussen de opleidingen en het werkveld. Ook zal het duidelijk zijn dat de genoemde beleidsterreinen niet los van elkaar staan. De HBO-Monitor en de resultaten die daaruit voortvloeien moeten worden opgevat als hulpmiddelen bij de verdere verbetering van de aansluiting en niet worden beschouwd als doel op zich.

Een instrument als de HBO-Monitor is nooit 'af'. De opzet, uitvoering en rapportage wordt derhalve regelmatig geëvalueerd. De resultaten van deze evaluaties zijn, voor zover mogelijk, verwerkt in de vragenlijsten, in het dataverzamelingstraject en in de afzonderlijke rapportages.

Ten slotte is het van belang om op te merken dat de aansluiting tussen het hbo en haar werkveld regelmatig moet worden onderzocht. Deze aansluiting kan immers niet worden beoordeeld op basis van de resultaten van één jaar onderzoek onder de afgestudeerden. Alleen bij periodieke metingen die onderling vergelijkbaar zijn, kunnen bepaalde trends in deze aansluiting worden gesignaleerd. Daarbij is het natuurlijk interessant de resultaten en mogelijke trends bij de eigen onderwijsinstelling te vergelijken met die op landelijk niveau. De resultaten van een onderzoek onder afgestudeerden hebben immers geen eeuwigheidswaarde aangezien de aansluiting tussen een bepaalde opleiding en de arbeidsmarkt aan veranderingen onderhevig is.

1.2 Leeswijzer

In *hoofdstuk 2* wordt voor het bepalen van de werkgelegenheidspositie het *intredeproces* van de hbo'ers op de arbeidsmarkt in kaart gebracht: het zoeken en vinden van een betaalde baan. Steeds vaker ziet men dat de hbo'ers na hun afstuderen niet direct een vaste baan en/of een functie op hbo-niveau, vinden. In hoofdstuk 2 wordt daarom ook ingegaan op de verschillen tussen de kenmerken van de eerste baan na afstuderen aan het hbo, en die van de huidige baan (d.w.z. de baan die men ten tijde van de meting had). Hoofdstuk 2 besluit met een beschrijving van de maatschappelijke positie zoals deze door de afgestudeerde hbo'ers op het moment van enquêteren is opgegeven.

In *hoofdstuk 3* wordt voor de werkenden (d.w.z. degenen die ten tijde van het onderzoek voor minimaal 12 uur betaald werk hebben en ook geen student zijn), de *kwaliteit van het werk* in kaart gebracht. Voor deze arbeidsmarktdimensie wordt gekeken naar het aandeel werkende hbo'ers met een baan op minimaal hbo-niveau, een baan in de eigen of een daaraan verwante vakrichting, en de hoogte van het bruto uurloon. In hoofdstuk 3 komen daarnaast ook andere arbeidsvoorwaarden en functievereisten aan bod, en wordt een typering gegeven van het soort werk dat de hbo'ers uitoefenen.

In *hoofdstuk 4* wordt aangegeven welke hbo'ers succes hebben op de arbeidsmarkt en welke factoren van invloed zijn op de werkgelegenheidskansen en de kwaliteit van het werk.

In *hoofdstuk 5* staat de voorbereiding van de hbo'ers op de beroepspraktijk centraal. Daarbij wordt eerst ingegaan op de kwalificaties waarmee de afgestudeerden de arbeidsmarkt hebben betreden. Daarna wordt ingegaan op het oordeel van de afgestudeerden over de aansluiting tussen opleiding en beroep. Er wordt aandacht besteed aan het belang van de verschillende kennis, vaardigheden en houdingsaspecten in de beroepspraktijk van de hbo'ers, en op de benodigde aandacht voor deze kwalificaties tijdens de hbo-opleiding. Vervolgens wordt ingegaan op een aantal aspecten van de hbo-opleiding die de *inrichting* van het onderwijsprogramma betreffen. Tot slot wordt in dit hoofdstuk aandacht besteed aan de vraag of de afgestudeerden, achteraf gezien, opnieuw dezelfde hbo-opleiding zouden kiezen en wordt ingegaan op de deelname aan vervolgonderwijs en de behoefte aan bijscholing.

In *hoofdstuk 6* wordt net als in de voorafgaande jaren een specifiek thema behandeld. Dit jaar staat de vraag centraal of er verschillen zijn tussen hogescholen wat betreft het arbeidsmarktsucces van hun afgestudeerden. En zo ja, of deze verschillen toegeschreven kunnen worden aan instroom- en regiokenmerken van de hogescholen. Bovendien wordt nagegaan of de betreffende verschillen in arbeidsmarktpositie tussen hogescholen stabiel zijn in de tijd.

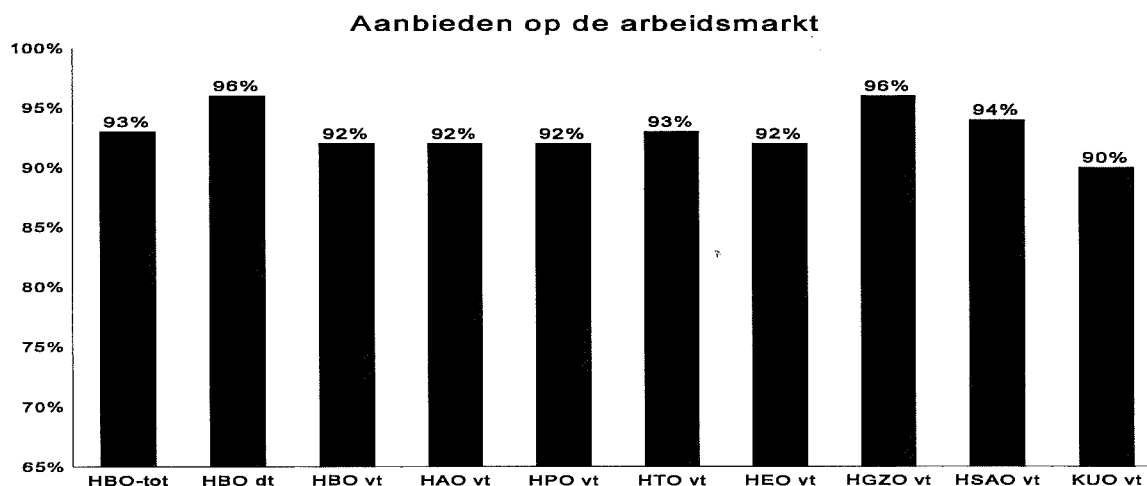
2 Intredeproces van hbo'ers op de arbeidsmarkt

2.1 Zoeken naar werk

De HBO-Monitor beoogt primair de overgang van de hbo-opleiding naar de arbeidsmarkt in kaart te brengen. De eerste anderhalf jaar na de opleiding wordt veelal gekenmerkt door een grote mate van onzekerheid: het is slechts weinigen gegeven direct vanuit de collegebanken de gewenste baan te bemachtigen wat betreft werkinhoud, arbeidsvoorwaarden, etc. Pas afgestudeerde hbo'ers worden in deze fase regelmatig geconfronteerd met kortere of langere werkloosheidsperiodes, tijdelijke banen en baanwisselingen. Dit hoofdstuk poogt inzicht te geven in deze 'instabiele' periode van intrede op de arbeidsmarkt.

Niet alle gediplomeerde hbo'ers kiezen ervoor om zich aan te bieden op de arbeidsmarkt; sommigen verkiezen een vervolgopleiding of zien om andere redenen, soms noodgedwongen, af van het aanbieden op de arbeidsmarkt. Hierbij valt te denken aan dienstplichtigen, huisman/huisvrouw of arbeidsongeschikten.

Grafiek 2.1 Aanbieden op de arbeidsmarkt



Grafiek 2.1 maakt duidelijk welk deel van de hbo'ers zich in de periode na afstuderen tot enquêteren heeft aangeboden op de arbeidsmarkt, d.w.z. betaald werk (heeft) verricht of werkloos is (geweest). In totaal heeft 93% van alle hbo'ers zich aangeboden op de arbeidsmarkt, waarbij afgestudeerden van het deeltijd-hbo (96%) zich vaker hebben aangeboden dan de afgestudeerden van het voltijd-hbo (92%). Van alle voltijd-sectoren kent het hgzo het grootste aandeel gediplomeerden die zich heeft aangeboden op de arbeidsmarkt, namelijk 96%. Ook hsao'ers (94%) en hto'ers (93%) bieden zich (iets) vaker dan gemiddeld aan op de

arbeidsmarkt, terwijl de hao'ers, hpo'ers en heo'ers zich exact even vaak als het gemiddelde voor het gehele voltijd-hbo aanbieden. Kuo'ers daarentegen hebben zich iets minder vaak aangeboden voor een betaalde baan (90%).

Wanneer beginnen met zoeken

Slechts 5% van de hbo'ers van de voltijd-opleiding is een half jaar voor het afstuderen al actief op zoek naar werk geweest. De meesten beginnen met zoeken in de periode van een half jaar voor afstuderen tot één maand na de studie: in deze periode onderneemt 83% van de voltijd-hbo'ers de eerste activiteit in de zoektocht naar een baan. De overigen (12%) stellen de zoekactiviteiten uit tot minimaal 2 maanden na afstuderen. Opvallend is de grote variatie in het beginmoment van het zoeken onder kuo'ers; zij zijn relatief sterk vertegenwoordigd onder zowel de 'vroegse' zoekers, alsook onder de 'late' starters. Vooral de 11% kuo'ers die al een jaar voor afstuderen activiteiten heeft aangevangen om een baan te bemachtigen is opmerkelijk. Dit getuigt van een aanzienlijke groep kunstenaars die al vroeg tijdens de studie 'werk' maakt van het werkzoeken. Ook hsao'ers stellen de zoekactiviteiten verhoudingsgewijs vaak uit tot na de studie, 16% van hen begint hiermee op zijn vroegst twee maanden na afstuderen. Daarentegen is het aandeel hao'ers (9%), hpo'ers (7%) en hgzo'ers (6%) welke pas twee maanden na afstuderen of nog later begint met werkzoeken, relatief laag.

Tabel 2.1 Startzoekmoment (minimum aandeelperiode van 1%)

	Voltijd-sectoren hbo							
	hao	hpo	hto	heo	hgzo	hsao	kuo	hbo
Meer dan een jaar voor afstuderen	1%	-	-	-	-	1%	11%	2%
7-12 maanden voor afstuderen	5%	3%	2%	4%	2%	3%	9%	3%
4-6 maanden voor afstuderen	28%	19%	19%	22%	19%	22%	9%	20%
2-3 maanden voor afstuderen	31%	31%	30%	30%	34%	29%	9%	29%
Tussen 1 maand voor, en 1 maand na afstuderen	26%	39%	37%	32%	39%	29%	37%	34%
2-3 maanden na afstuderen	5%	3%	6%	6%	2%	9%	14%	6%
4-6 maanden na afstuderen	2%	2%	2%	3%	2%	4%	5%	2%
7-12 maanden na afstuderen	2%	2%	4%	3%	2%	3%	5%	3%
Meer dan een jaar na afstuderen	-	-	1%	-	-	-	-	1%

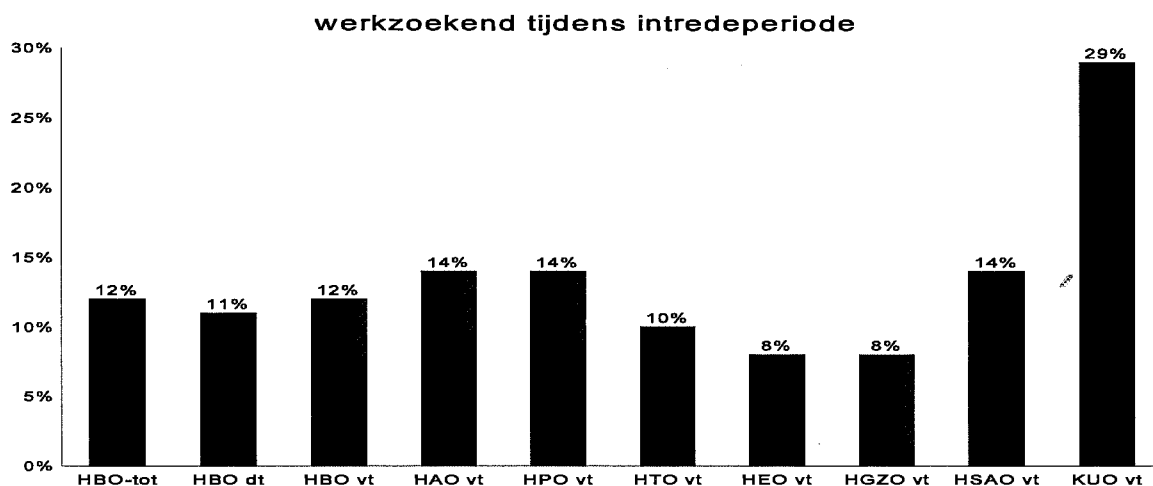
2.2 Het verloop van het intredeproces

Intredewerkloosheid

Het aantal maanden dat de hbo'ers in de periode van afstuderen tot het enquêtemoment werkloos is geweest, geeft een indicatie van hun arbeidsmarktsituatie direct na de opleiding. Er is sprake van intredewerkloosheid, wanneer iemand langer dan drie maanden werkloos is (geweest) in deze periode; werkloos houdt in: 'werkzoekend, terwijl geen of minder dan 12 uur per week betaald werk wordt verricht'.

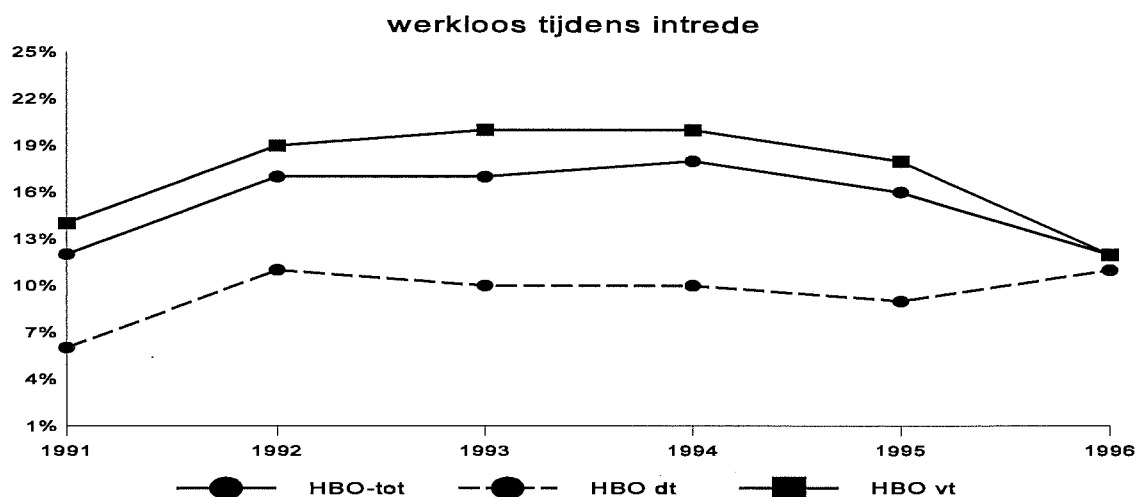
Van alle hbo'ers is 12% in de periode van afstuderen tot enquêteren langer dan drie maanden werkloos geweest, waarbij het verschil tussen deeltijd-hbo'ers en voltijd-hbo'ers, met respectievelijk 11% en 12% intredewerkloosheid, gering is. Van alle voltijd-sectoren blijkt intredewerkloosheid het meest voor te komen onder de kuo'ers: 29% van hen wordt in de eerste fase na afstuderen geconfronteerd met een werkloosheidsperiode van in totaal meer dan drie maanden. Van de hao'ers, hpo'ers en hsao'ers kent 14% intredewerkloosheid, terwijl de intredewerkloosheid onder hto'ers 10% bedraagt. Heo'ers en hgzo'ers blijken verhoudingsgewijs snel een baan te vinden: slechts 8% van de afgestudeerden van deze voltijd-opleidingen is in de eerste ongeveer anderhalf jaar na afstuderen langer dan drie maanden werkloos (geweest).

Grafiek 2.2 Afgestudeerden die tijdens de intredeperiode meer dan 3 maanden werkzoekend zijn geweest



De ontwikkelingen in de jaren 1991-1996 voor wat betreft het aandeel hbo'ers met intredewerkloosheid tonen aan dat de conjunctuur direct van invloed is op deze intredewerkloosheid (zie grafiek 2.3). Zo blijkt tijdens de periode van economische recessie in de jaren 1992-1994, de intredewerkloosheid onder voltijd-hbo'ers op het hoge niveau van om en nabij de 20% te schommelen. Vervolgens is de intredewerkloosheid onder voltijd-hbo'ers geleidelijk gedaald naar 12% dit jaar. Opvallend hierbij is het min of meer contra-cyclische verloop van de intredewerkloosheid onder de afgestudeerden van de deeltijd-opleiding: onder hen is de intredewerkloosheid het afgelopen jaar namelijk juist toegenomen. Dit maakt duidelijk dat deze hbo'ers, wat betreft intredewerkloosheid, veel minder gevoelig zijn voor conjuncturele ontwikkelingen dan de voltijd-hbo'ers. Iedere afzonderlijke voltijd-sector laat wel een daling in het aandeel afgestudeerden met intredewerkloosheid zien. De grootste afname in intredewerkloosheid is het afgelopen jaar opgetreden onder de voltijd-sectoren hto (van 19% vorig jaar naar 10% dit jaar), heo (van 14% naar 8%) en hsao (van 21% naar 14%).

Grafiek 2.3 Meer dan 3 maanden werkloos tijdens intrede totaal voltijd-/deeltijd-hbo 1991-1996

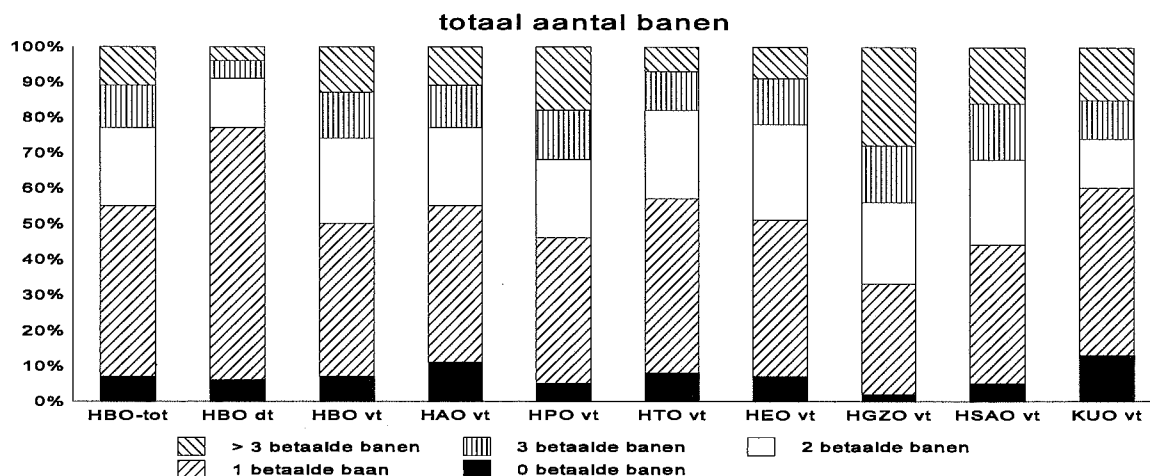


Totaal aantal banen in de intredeperiode

Elkaar relatief snel opéénvolgende baanwisselingen in de beginperiode van kennismaking met de arbeidsmarkt, is typerend voor de recent afgestudeerden. Zo heeft 45% van alle afgestudeerde hbo'ers in de periode van schoolverlaten tot enquêteren minimaal twee verschillende betaalde banen gehad, terwijl 11% zelfs in meer dan drie verschillende betaalde banen heeft gewerkt. Zoals te verwachten valt kennen de hbo'ers die de deeltijd-opleiding hebben gevolgd, veel minder baanwisselingen: 71% van hen is in de aangegeven periode werkzaam geweest in slechts één betaalde baan. Dit heeft alles te maken met het verschil in arbeidsverleden tussen de voltijd-hbo'ers en de deeltijd-hbo'ers: de deeltijd-hbo'ers zijn doorgaans al verder in hun loopbaan en hebben de 'instabiele' periode veelal al achter de rug.

Wanneer de verschillende voltijd-sectoren naast elkaar worden gelegd wat betreft het aantal verschillende uitgeoefende betaalde banen in de eerste anderhalf jaar na afstuderen, dan valt vooral het grote aandeel hgzo'ers met meerdere banen op. Tweederde van de hgzo'ers heeft namelijk meerdere betaalde banen gehad in deze fase; 23% van de hgzo'ers heeft twee verschillende banen gehad, 16% van hen drie en 28% zelfs meer dan drie. Ook hso'ers zijn in hun beginfase zeer mobiel in hun arbeidsmarktgedrag: de 56% sociaal-agogen met meer dan één betaalde baan getuigt van deze mobiliteit, terwijl 16% afgestudeerden met meer dan drie betaalde banen eveneens relatief veel is. Verhoudingsgewijs veel baanwisselingen treden ten slotte ook op onder de hpo'ers: zij kennen een aandeel van 18% met minimaal vier verschillende betaalde banen in de ongeveer 18 maanden tussen afstuderen en enquêteren.

Grafiek 2.4 Totaal aantal banen na afstuderen



2.3 Verschillen tussen eerste en huidige baan

Zoals in het voorgaande naar voren is gekomen, zijn baanwisselingen gebruikelijk voor hbo'ers tijdens de eerste anderhalf jaar op de arbeidsmarkt. De vraag rijst vervolgens in hoeverre hbo'ers die begonnen zijn in een baan onder hun niveau erin slagen door te stromen naar een baan waarvoor wel het eigen opleidingsniveau vereist is, of vanuit een tijdelijke baan erin slagen door te stromen naar een baan met een vaste aanstelling.

Doorstroom naar niveau

Van alle voltijd-hbo'ers die in de eerste anderhalf jaar na afstuderen al van baan zijn gewisseld, blijkt ongeveer de helft begonnen te zijn in een baan onder hbo-niveau; van deze baanwisselaars had om precies te zijn 49% als eerste baan na afstuderen een baan onder hbo-niveau, terwijl de overige 51% als eerste baan een baan op minimaal hbo-niveau bezat. Interessant is het om te beschouwen wat voor deze twee groepen het niveau van de *huidige* baan is.

In totaal werkt iets meer dan de helft van de hbo'ers die begonnen zijn in een baan onder hbo-niveau, ook op het enquêtemoment nog onder hbo-niveau. Deze groep is opgebouwd uit hbo'ers die ten tijde van de meting nog steeds in deze eerste baan werkzaam zijn en uit hbo'ers die inmiddels van baan zijn gewisseld maar nog altijd onder hbo-niveau werken. Beide subgroepen zijn ongeveer even groot. Wanneer alleen de baanwisselaars in beschouwing worden genomen, treedt het volgende beeld op: om en nabij tweederde (64%) van de hbo'ers die begonnen zijn in een baan onder hbo-niveau en inmiddels gewisseld zijn van baan, is er in geslaagd door te stromen naar een baan waarvoor wél minimaal hbo-niveau was vereist. De overige 36% van de baanwisselaars die begonnen zijn in een baan onder hbo-niveau, heeft ook als huidige baan een baan onder hbo-niveau. Duidelijk is dus dat de ruime meerderheid van degenen die begonnen zijn in een baan beneden het eigen opleidingsniveau, bij een baanwisseling uiteindelijk toch terecht komen in een baan op het eigen niveau.

Tabel 2.2 Doorstroom eerste baan - huidige baan (voltijd hbo'ers) naar vereiste opleidingsniveau baan

	Eerste baan onder hbo-niveau	Eerste baan op hbo-niveau
Huidige baan onder hbo-niveau	36%	15%
Huidige baan op hbo-niveau	64%	85%

Van de hbo'ers die direct al een baan op minimaal hbo-niveau hebben bemachtigd, blijkt een grote meerderheid, namelijk 85%, bij een baanwisseling een baan op minimaal hbo-niveau te behouden. Bij 15% van deze hbo'ers is sprake van een daling van het vereiste opleidingsniveau. Deze groep heeft als huidige baan een functie *onder* hbo-niveau.

Voor sommige voltijd-sectoren zijn de doorstromingskansen vanuit een baan onder hbo-niveau naar een baan waarvoor minimaal hbo-niveau is vereist relatief groot, zoals: het hto met 74% doorstromers van een baan onder hbo-niveau naar een baan op minimaal hbo-niveau en het heo met een aandeel van 70% 'promotie'-doorstromers. Kuo'ers en hsao'ers hebben het daarentegen een stuk moeilijker om vanuit een baan onder hbo-niveau door te stromen naar een baan op minimaal hbo-niveau: zij kennen een doorstroompercentage van respectievelijk 36% en 48%. Voor de meerderheid van deze twee richtingen geldt derhalve dat als de eerste baan een baan onder hbo-niveau is, men ook na een baanwisseling nog steeds onder hbo-niveau werkzaam is.

Doorstroom naar soort aanstelling

In hoeverre hbo'ers die begonnen zijn met een tijdelijke aanstelling na doorstroom een vaste aanstelling hebben kunnen bemachtigen, wordt voor de afgestudeerden van het voltijd-hbo weergegeven in tabel 2.3.

In totaal blijkt 84% van de hbo'ers die in de eerste anderhalf jaar op de arbeidsmarkt minimaal één (gedwongen) baanwisseling heeft ondergaan, begonnen te zijn in een baan met een tijdelijke aanstelling. Van hen werkt 61% ook in de huidige baan nog in een tijdelijk dienstverband, terwijl de overige 39% een vaste baan heeft gevonden. De meerderheid van deze baanwisselaars werkt zodoende nog steeds in een baan voor bepaalde tijd.

Tabel 2.3 Doorstroom eerste baan - huidige baan naar aanstelling (voltijd hbo'ers)

	Eerste baan tijdelijke aanstelling	Eerste baan vaste aanstelling
Huidige baan tijdelijke aanstelling	61%	44%
Huidige baan vaste aanstelling	39%	56%

Van de baanwisselaars die direct al een vast dienstverband kende (16% van alle baanwisselaars), komt iets meer dan de helft wederom terecht in een functie met een vaste aanstelling. Niettemin is 44% van de baanwisselaars die gestart zijn in een vaste baan uiteindelijk terecht gekomen in een tijdelijke baan, waarbij niet duidelijk is wat hiervan de reden is geweest. Overigens moet hierbij worden aangetekend dat het bij deze groep baanwisselaars wel om een selectieve groep handelt. Baanwisseling komt onder degenen die gestart zijn met

een vast dienstverband namelijk aanzienlijk minder vaak voor dan onder degenen die gestart zijn in een tijdelijke baan, te weten in 20% versus 71% van de gevallen.

Met name de hgzo'ers blijken relatief vaak door te stromen vanuit een tijdelijke naar een vaste baan. Dit geldt voor 56% van de hgzo'ers die begonnen zijn in een tijdelijke functie en inmiddels van baan zijn gewisseld. Hao'ers, kuo'ers en hpo'ers hebben veel meer moeite om vanuit een tijdelijke baan door te stromen naar een vaste aanstelling. Minder dan één op de drie baanwisselaars in deze drie studierichtingen slaagt erin om door te stromen naar een vaste aanstelling.

2.4 Wijze waarop huidige werk is gevonden

Deze paragraaf handelt over de kanalen waarlangs de hbo'ers hun huidige functies verworven hebben. Er staan afgestudeerden verschillende kanalen ter beschikking om een baan te bemachtigen. De relevantie van een wervingskanaal kan echter nogal verschillen per hbo-sector, zoals naar voren komt in tabel 2.4. De kanalen waarlangs voltijd-hbo'ers het vaakst een baan hebben verkregen zijn: het reageren op een advertentie (goed voor 22% van de huidige banen), het uitzendbureau (18%), de open sollicitatie (15%) en de stage (12%). Daarnaast komt nog een gedeelte aan een baan via familie, vrienden of kennissen (9%), terwijl de kanalen interne vacature vanuit een eerdere baan (6%), het arbeidsbureau (4%), de contacten via de hogeschool: docent/alumnibureau e.d. (3%), het eigen bedrijf (2%) en de categorie 'anders' (7%) voor de overige functies zorgdragen.

Zoals hierboven al aangesneden werd, verschilt het belang van een wervingskanaal per voltijd-sector. Zo valt bij de hao'ers het relatief grote aandeel werkenden (6%) met als wervingskanaal het eigen bedrijf op, terwijl zij tevens verhoudingsgewijs vaak via contacten van de hogeschool aan het werk komen (6%). Hpo'ers blijken relatief vaak aan een baan te komen via interne vacatures bij eerdere werkgevers (11%), maar komen daarentegen minder vaak aan werk via uitzendbureaus (8%). Voor hto'ers en heo'ers is het uitzendbureau relatief gezien juist een belangrijke bron van werk, in beide sectoren vind een kwart van de afgestudeerden een baan via dit kanaal. Werving door middel van open sollicitaties komt relatief vaak voor onder hgzo'ers: 22% van de door hen uitgeoefende functies is op deze wijze verkregen. Daarnaast stromen hgzo'ers vaak door via interne vacatures en eerdere werkzaamheden (11%). Ook hsao'ers hebben veel baat van open sollicitaties (goed voor 20% van de door hun verworven banen), maar ook de stage is een belangrijk wervingskanaal voor hen (16%). Opvallend bij het kuo is met name het belang van de wervingskanalen 'familie, vrienden, kennissen' (15% vind op deze manier werk) en 'het beginnen van een eigen bedrijf' (13%).

Tabel 2.4 Wervingskanalen huidige functie

	Voltijd-sectoren hbo							Totaal hbo voltijd
	hao	hpo	hto	heo	hgzo	hsao	kuo	
Arbeidsbureau	2%	6%	4%	4%	4%	4%	4%	4%
Uitzendbureau	15%	8%	24%	25%	10%	16%	10%	18%
Reactie op advertentie	21%	22%	24%	23%	22%	21%	17%	22%
Open sollicitatie	15%	15%	14%	14%	22%	20%	13%	15%
Stage	9%	10%	15%	11%	13%	16%	8%	12%
Docent, alumnibureau, e.d.	6%	5%	2%	3%	2%	1%	6%	3%
Eerder werk, interne vacature	6%	11%	4%	5%	11%	9%	4%	6%
Familie, vrienden, kennissen	11%	8%	6%	9%	10%	7%	15%	9%
Zelf bedrijf begonnen	6%	-	1%	2%	1%	-	13%	2%
Anders	8%	14%	6%	4%	4%	4%	8%	7%

In het algemeen kan nog worden opgemerkt dat de meer passieve, traditionele kanalen als het uitzendbureau en het reageren op advertenties vooral voor de sectoren heo en hto van groot belang blijven, deze kanalen leveren namelijk ongeveer 50% van hun banen op. Toch geldt ook voor deze sectoren, maar zeker voor de overige sectoren, dat van de werkzoekende een meer actieve wijze van baanwerven wordt verlangd. Het belang van het investeren in de eigen carrière door middel van het onderhouden van contacten via hogeschool, stage, kennissen, eerdere werkkringen, etc., wordt door het voorgaande beeld onmiskenbaar onderstreept.

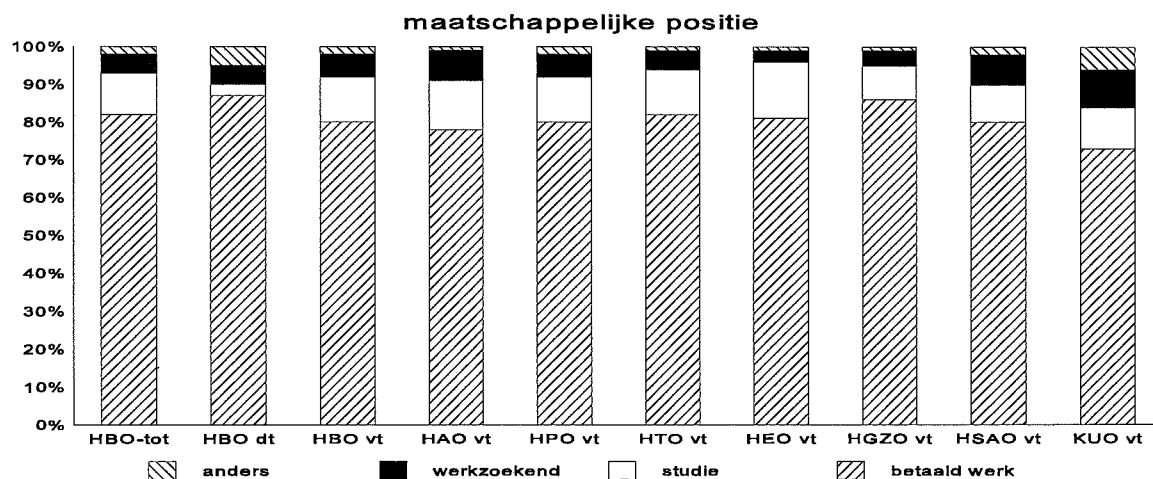
2.5 Maatschappelijke positie enquêtemoment

Grafiek 2.5 geeft de maatschappelijke positie van de afgestudeerde hbo'ers op het moment van enquêteren weer, dat wil zeggen hun belangrijkste bezigheid ongeveer anderhalf jaar na het voltooien van de studie. De categorie 'anders' bevat onbetaald werk, militaire/vervangende dienst, arbeidsongeschiktheid, etc.

Voor het gehele hbo is betaald werken verreweg de belangrijkste bezigheid op het enquêtemoment: 82% van de afgestudeerden heeft aangegeven dat betaald werk hun huidige situatie het beste weergeeft. Daarnaast is studeren voor 11% van de hbo'ers de belangrijkste bezigheid, omschrijft 5% de eigen situatie als werkloos en valt de overige 2%, met name bestaande uit onbetaald werkenden, in de categorie 'anders'.

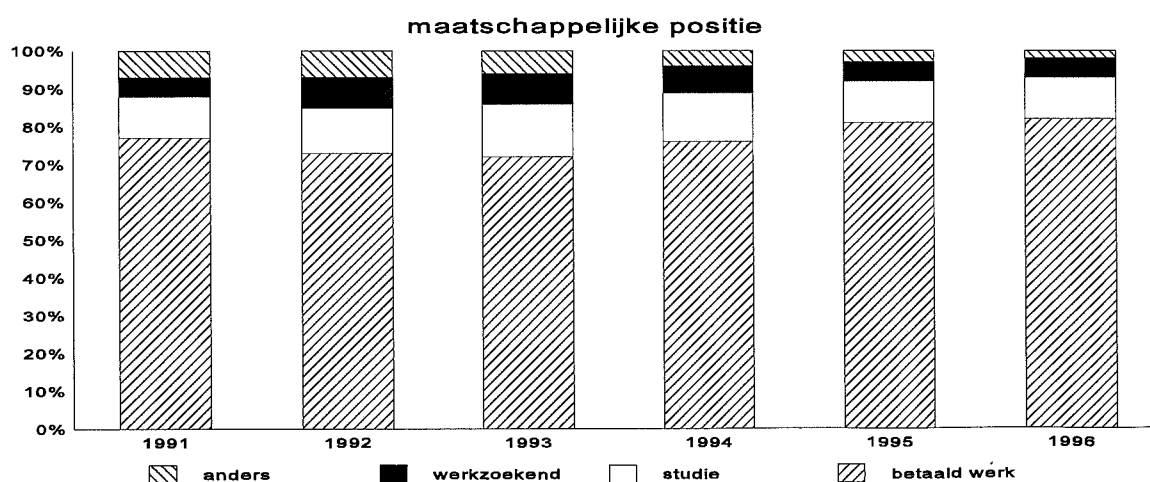
Het grootste verschil in maatschappelijke positie tussen voltijd- en deeltijd-hbo'ers is vooral gelegen in het aandeel studerenden. Daar waar 12% van de afgestudeerden van de voltijd-opleiding in een vervolgopleiding de belangrijkste bezigheid heeft, is studeren voor slechts 3% van de deeltijd-hbo'ers de belangrijkste bezigheid anderhalf jaar na afstuderen. Duidelijk is dat een groter deel van de deeltijd-hbo'ers reeds de stap naar de arbeidsmarkt heeft gezet, hetgeen zich uit in het grotere aandeel betaald werkenden.

Grafiek 2.5 Maatschappelijke positie van afgestudeerden op enquêtemoment



Van alle voltijd-hbo'ers is het aandeel met betaald werk als belangrijkste bezigheid het grootst onder de hgzo'ers: 86% heeft als belangrijkste bezigheid op het enquêtemoment betaald werk. Daarentegen is studeren voor relatief weinig (9%) hgzo'ers de belangrijkste bezigheid. Van zowel de hto'ers als de heo'ers heeft 82% betaald werk als belangrijkste bezigheid, terwijl het aandeel betaald werkenden onder de hpo'ers en hsao'ers 80% is. Overigens is studeren voor verhoudingsgewijs veel (15%) heo'ers de belangrijkste bezigheid op het meetmoment en is de 8% werklozen onder de hsao'ers eveneens aan de hoge kant. Het percentage werklozen onder de hao'ers is ook hoger dan gemiddeld voor het gehele hbo, wederom 8%, terwijl deze sector een relatief laag aandeel (78%) kent met betaald werk als belangrijkste bezigheid. De kuo'ers ten slotte kennen het laagste aandeel betaald werkenden (73%), terwijl de categorieën 'werkloos' (10%) en 'anders' (6%, waarvan 5% onbetaald werkenden) juist omvangrijker zijn.

Grafiek 2.6 Maatschappelijke positie, totaal hbo, 1991-1996



Wanneer wordt gekeken naar de ontwikkelingen in de afgelopen 6 jaar voor wat betreft de maatschappelijke positie anderhalf jaar na afstuderen, dan valt in eerste instantie de toename in betaald werkenden in de periode 1993-1996 op. In deze periode is het aandeel hbo'ers met als belangrijkste bezigheid betaald werk namelijk gestegen van 72% in 1993 naar 82% in 1996. Aan deze gunstige ontwikkeling ligt vooral de aantrekkende economie ten grondslag, terwijl ook de afschaffing van de dienstplicht zich laat gelden. Daarnaast is er sprake van een (lichte) afname in het percentage hbo'ers met als belangrijkste bezigheid studie.

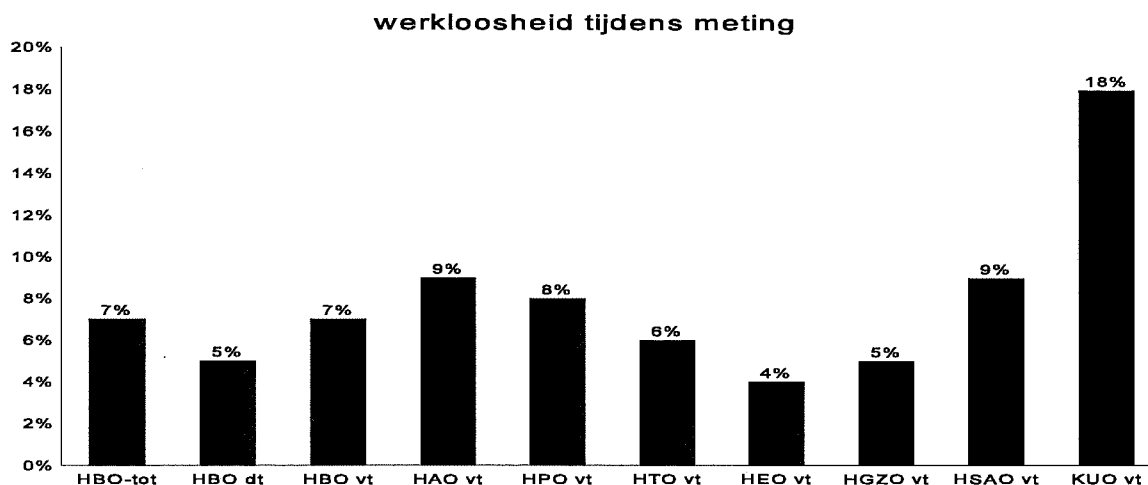
Werkloosheid

Bij het bespreken van de door de hbo'ers aangegeven belangrijkste bezigheid op het enquête-moment is het percentage werklozen al ter sprake gekomen. Daarbij ging het om de vraag hoe de hbo'ers zelf hun eigen situatie op het meetmoment, anderhalf jaar na de studie, omschreven. In grafiek 2.7 staan de werkloosheidspercentages volgens de werkloosheidsdefinitie van het Centraal Plan Bureau weergegeven. Het CPB hanteert als werkloosheidsindicator het aandeel tot de beroepsbevolking behorende werklozen, oftewel de werkloze beroepsbevolking⁴.

Het percentage werklozen voor het gehele hbo bedraagt volgens deze definitie 7%; onder deeltijd-hbo'ers is de werkloosheid met 5% iets lager dan onder de voltijd-hbo'ers waarvan 7% van de beroepsbevolking als werkloos kan worden gerekend. De werkloosheid tussen de verschillende voltijd-sectoren onderling, varieert aanzienlijk. De hoogste werkloosheid is gemeten bij het kuo, zij kennen een werkloze beroepsbevolking van 18%. Hbo'ers en hso'ers, beiden met 9% werkloosheid, hebben eveneens een hogere werkloosheid dan gemiddeld voor het hbo-voltijd. Hpo'ers (8%) zitten ook iets boven het gemiddelde, terwijl hto'ers (6%) er juist iets onder zitten. De laagste werkloosheidspercentages kennen de hgzo'ers en de heo'ers, met een aandeel van respectievelijk 5% en 4% werklozen onder de beroepsbevolking.

4. De door het CPB gehanteerde definitie van werkloze beroepsbevolking is voor dit onderzoek als volgt geoperationaaliseerd: afgestudeerden worden tot de werkloze beroepsbevolking gerekend wanneer zij geen betaalde baan hebben (of een baan voor minder dan 12 uur per week), maar wel minstens 12 uur in de week willen werken, daarvoor direct beschikbaar zijn en bovendien actief zoeken naar werk (ongeacht of men bij een arbeidsbureau staat ingeschreven). Voor het berekenen van het werkloosheidspercentage wordt het aantal werklozen uitgedrukt als percentage van de beroepsbevolking.

Grafiek 2.7 Werkloze beroepsbevolking op het enquêtemoment

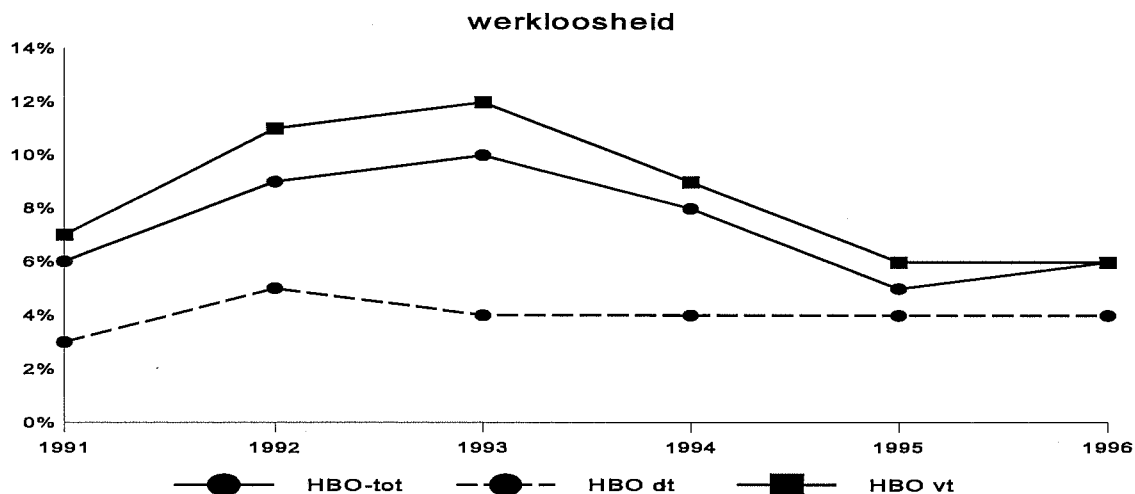


Aangezien er tot vorig jaar in de HBO-Monitor werd gesproken over de *geregistreeerde* werkloosheid als werkloosheidsdefinitie, dient er, om een vergelijking tussen de werkloosheidscijfers van dit jaar en die van de voorgaande jaren mogelijk te maken, een kleine aanpassing op de definitie werkloze beroepsbevolking van het CPB te worden gemaakt. Het verschil schuilt in het al dan niet ingeschreven staan bij het arbeidsbureau; tot de geregistreeerde werklozen behoren allen die tot de werkloze beroepsbevolking behoren én als werkzoekend ingeschreven zijn bij een arbeidsbureau⁵. Grafiek 2.8 geeft de ontwikkeling in deze geregistreeerde werkloosheid in de periode 1991-1996 weer.

De geregistreeerde werkloosheid is dit jaar, na de sterke daling in de periode 1993-1995, min of meer gelijk gebleven aan de werkloosheid van vorig jaar. Voor het hbo als totaal is de werkloosheid zelfs weer iets toegenomen. Deze ontwikkelingen duiden erop dat de grootste afname van de werkloosheid onder de pas afgestudeerden achter de rug is en de top van de hoogconjunctuur zodoende bereikt lijkt. Van de afzonderlijke voltijd-sectoren kennen alleen de sectoren hao, hto en heo dit jaar nog een, weliswaar geringe, verdere daling in de geregistreeerde werkloosheid. Bij de overige sectoren is de werkloosheid dit jaar juist weer iets hoger dan vorig jaar.

5. In vergelijking met de CPB definitie wordt hier dus als extra criterium toegevoegd of men al dan niet staat ingeschreven bij het arbeidsbureau. De cijfers met betrekking tot de geregistreeerde werkloosheid vallen daarom iets lager uit: hbo totaal 6%, hbo voltijd 6%, hbo deeltijd 4%, hao voltijd 8%, hpo voltijd 8%, hto voltijd 5%, heo voltijd 3%, hgzo voltijd 4%, hsao voltijd 8% en kuo 14%. Met name bij het kuo is het verschil tussen beide derhalve erg groot (14 respectievelijk 18%).

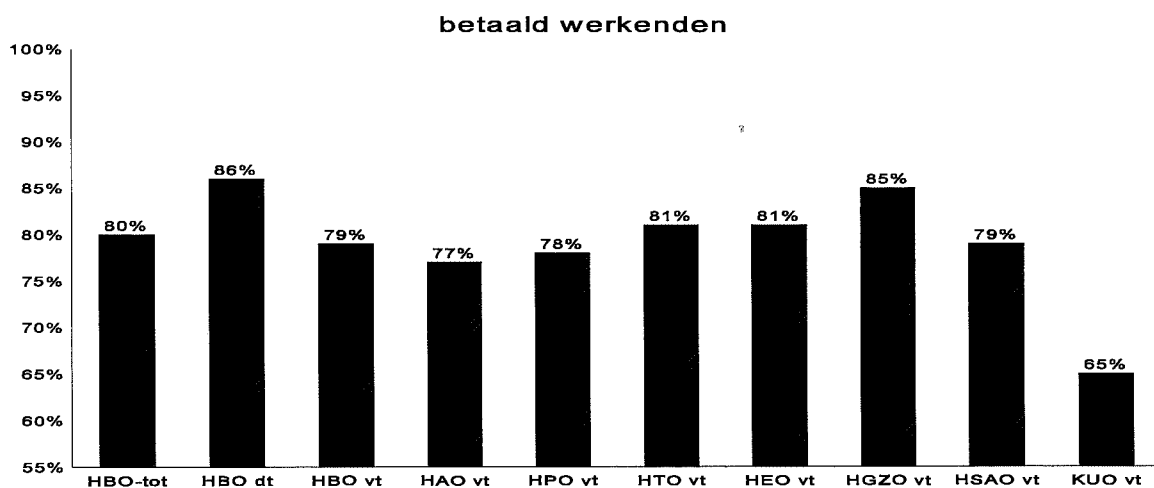
Grafiek 2.8 Geregistreerde werkloosheid totaal voltijd-/deeltijd-hbo 1991-1996



Aandeel betaald werkenden

Het volgende hoofdstuk behandelt de baankenmerken van de door de hbo'ers uitgeoefende banen op het enquêtemoment, mits deze hbo'ers een betaalde baan hebben voor minimaal 12 uur per week én studeren niet hun belangrijkste bezigheid op dit meetmoment is. Van alle afgestudeerde hbo'ers blijkt 80% hieraan te voldoen. De gediplomeerden van het hbo-deeltijd hebben vaker een betaalde baan voor minimaal 12 uur per week dan de afgestudeerden van het hbo-voltijd: namelijk 86% van de deeltijd-hbo'ers tegen 79% van de voltijd-hbo'ers.

Grafiek 2.9 Afgestudeerden naar aandeel betaald werkzaam voor minimaal 12 uur per week

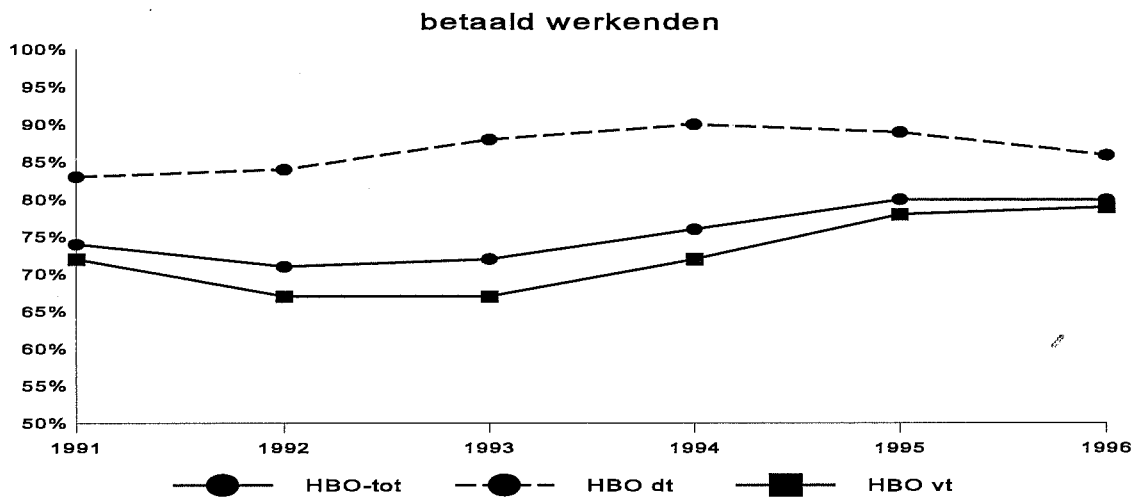


Wanneer de verschillende voltijd-sectoren onderling worden vergeleken, dan blijken de hgzo'ers met een aandeel van 85% het vaakst betaald werk voor minimaal 12 uur per week te verrichten. Onder de hao'ers, hpo'ers, hto'ers, heo'ers en hsao'ers blijkt het aandeel betaald

werkenden niet al te veel van het gemiddelde voor het gehele hbo-volgtijd af te wijken. Kuo'ers kennen het laagste aandeel betaald werkenden, namelijk 65%.

De ontwikkelingen in het aandeel betaald werkenden in de periode 1991-1996 verloopt min of meer omgekeerd evenredig aan de hiervoor geschetste ontwikkelingen in de geregistreerde werkloosheid; na de aanzienlijke toename van het aandeel hbo'ers met een betaalde baan voor minimaal 12 uur per week als belangrijkste bezigheid op het enquêtemoment in de periode 1993-1995, is het aandeel betaald werkende hbo'ers dit jaar ongeveer constant gebleven.

Grafiek 2.10 Aandeel betaald werkenden totaal voltijd-/deeltijd-hbo 1991-1996



3 Baankenmerken

3.1 Arbeidsvoorwaarden

De arbeidsvoorwaarden van de hbo'ers worden in deze paragraaf onderscheiden in de aard van het dienstverband, de duur van de aanstelling, de lengte van de werkweek en de hoogte van het met de werkzaamheden verdiende inkomen.

Soort dienstverband

Tabel 3.1 toont aan dat 88% van alle hbo'ers in loondienst werkzaam is. Daarnaast werkt 4% als oproepkracht en eveneens 4% als zelfstandige of free-lancer. Afgestudeerden van het hbo-deeltijd werken iets vaker in loondienst dan de voltijd-hbo'ers: 91% tegen 88%. Van de afzonderlijke voltijd-sectoren neemt vooral het kuo een afwijkende positie in; 'slechts' 57% van de kuo'ers werkt in loondienst, terwijl het aandeel zelfstandigen en free-lancers (33%) relatief zeer hoog is. Verder opvallend is de verhoudingsgewijs grote groep oproepkrachten onder de hsao'ers (10%), hgzo'ers (9%) en hpo'ers (8%). Hao'ers ten slotte werken vaak als meewerkend gezinslid (3%), of als zelfstandige (7%).

Tabel 3.1 Soort dienstverband

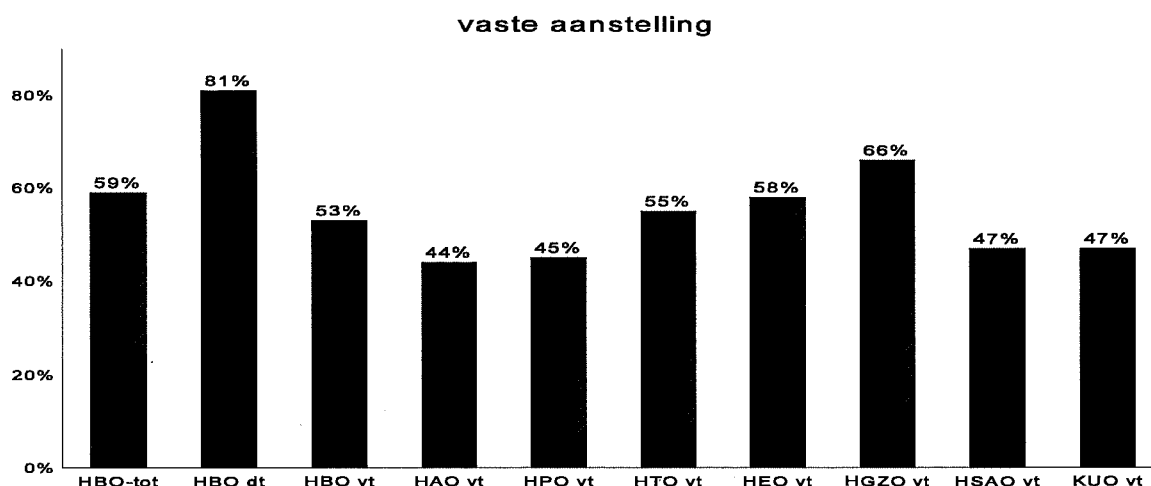
	totaal hbo	hbo vt	hbo dt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
loondienst	88%	88%	91%	86%	84%	94%	93%	86%	84%	57%
oproepkracht	4%	4%	3%	1%	8%	1%	1%	9%	10%	4%
meewerkend gezinslid	1%	1%	0%	3%	0%	1%	1%	1%	1%	0%
zelfstandig of freelance	4%	4%	3%	7%	1%	1%	2%	3%	2%	33%
ander dienstverband	3%	4%	2%	3%	7%	4%	3%	2%	4%	5%

Aanstellingsduur

Van de op contractbasis werkende hbo'ers (dus exclusief de meewerkende gezinsleden zonder arbeidscontract, de zelfstandigen en de free-lancers), heeft 59% een vast contract; de overige 41% heeft een aanstelling voor bepaalde tijd. Bijna de helft van deze hbo'ers met een tijdelijke aanstelling heeft overigens wel *uitzicht* op een vast contract.

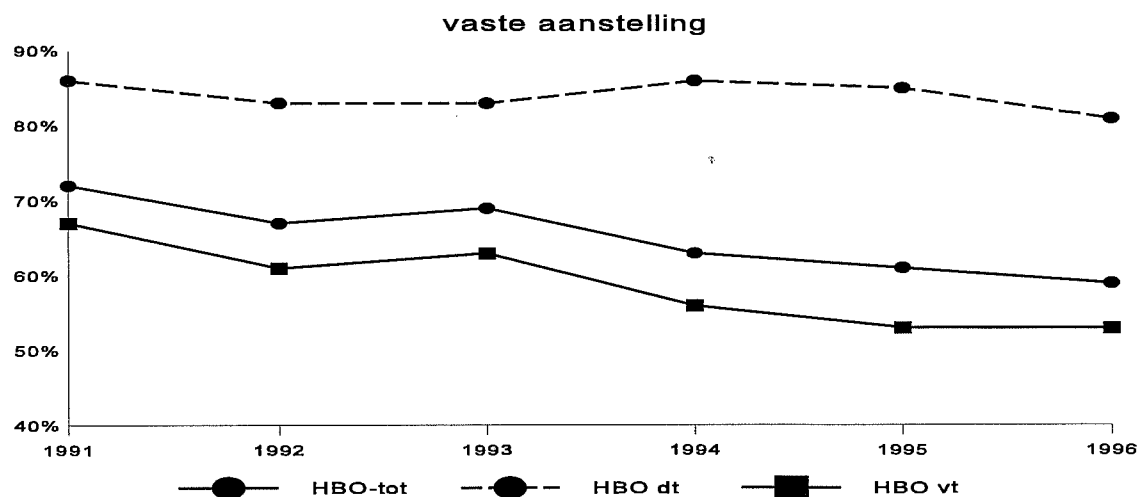
Duidelijk is (zie grafiek 3.1) dat afgestudeerden van het hbo-deeltijd veel vaker een aanstelling voor onbepaalde tijd bezitten dan de voltijd-hbo'ers: 81% van de deeltijders tegen 53% van de voltijders. Enerzijds heeft dit grote verschil tussen deeltijd- en voltijd-hbo'ers te maken met het feit dat de eersten de studie vaker hebben gecombineerd met een baan, en zodoende gemiddeld verder zijn in hun loopbaan. Anderzijds is er ook nog sprake van een generatie-effect; werkenden kregen voorheen nu eenmaal sneller een vaste baan dan vandaag de dag. Onder de voltijd-hbo'ers varieert het aandeel vaste contracten van 44% bij het hao tot 66% bij het hgzo.

Grafiek 3.1 Werkenden met een vaste aanstelling



Grafiek 3.2 laat zien dat voor het totale hbo de daling in vaste contracten zich ook dit jaar verder voortzet. Opvallend hierbij is het feit dat deze verdere daling vooral optreedt bij het hbo-deeltijd; bij het voltijd-hbo is er nog wel een verdere afname van vaste contracten waar te nemen bij het hao, hpo, hsao en kuo, maar bij het heo, hto en hgzo neemt het aandeel vaste contracten juist weer toe. Het lijkt er op dat voor deze sectoren, in ieder geval op dit punt, de trend van verdere flexibilisering van de arbeidsmarkt tot stilstand is gekomen.

Grafiek 3.2 Vaste aanstelling totaal voltijd-/deeltijd-hbo 1991-1996



De gemiddelde duur van een tijdelijke aanstelling bedraagt voor hbo'ers ruim elf maanden. hpo'ers met een tijdelijk contract zitten met een gemiddelde looptijd van een kleine tien maanden iets onder dit gemiddelde, terwijl de afgestudeerden van het hto met een gemiddelde looptijd van bijna dertien maanden iets boven het gemiddelde voor het gehele hbo zitten.

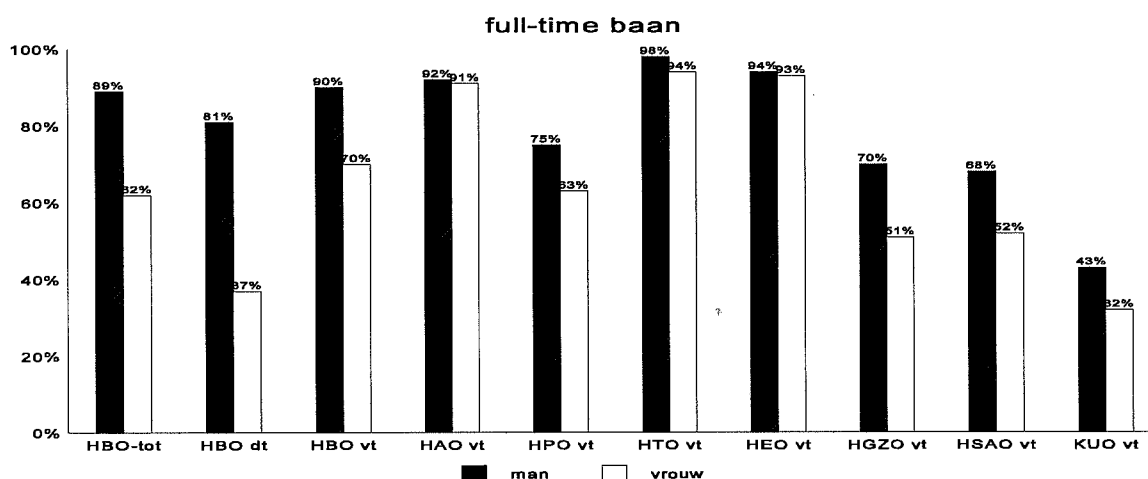
Omvang werkweek; full-time en part-time werk

Behalve het soort aanstelling en de aanstellingsduur, kan ook de lengte van de werkweek variëren per baan. De wekelijkse arbeidsduur geldt als maatstaf voor arbeidsparticipatie van de werkende hbo'ers. Er kan sprake zijn van een full-time of een part-time baan. De grens ligt daarbij op 33 uur. Overigens dient er bij onderstaande cijfers rekening te worden gehouden met het feit dat alleen werkenden met een werkweek van minimaal 12 uur in de analyses zijn betrokken.

In totaal heeft 75% van de hbo'ers een full-time baan. De verschillen hierin tussen afgestudeerden van het hbo-volgtijd en het hbo-deeltijd zijn fors te noemen. Van de eerste groep werkt 80% full-time, van de tweede groep 'slechts' 54%. Ook de afzonderlijke voltijd-sectoren laten aanzienlijke verschillen in het percentage full-time werkenden zien. Zo werkt bij het kuo maar 38% op full-time basis. Daarnaast kennen ook de sectoren hgzo (54%), hsao (55%) en hpo (66%) relatief weinig full-timers. Full-time werken komt daarentegen onder hao'ers (92%), heo'ers (94%) en hto'ers (98%) relatief vaak voor.

De hiervoor geschetste verschillen tussen de sectoren zijn voor een belangrijk deel te verklaren door de ongelijke man/vrouw-verhoudingen per sector. In grafiek 3.3 is het aandeel full-time werkenden per sector weergegeven voor mannen en vrouwen afzonderlijk.

Grafiek 3.3 Werkenden met een full-time baan, naar sekse



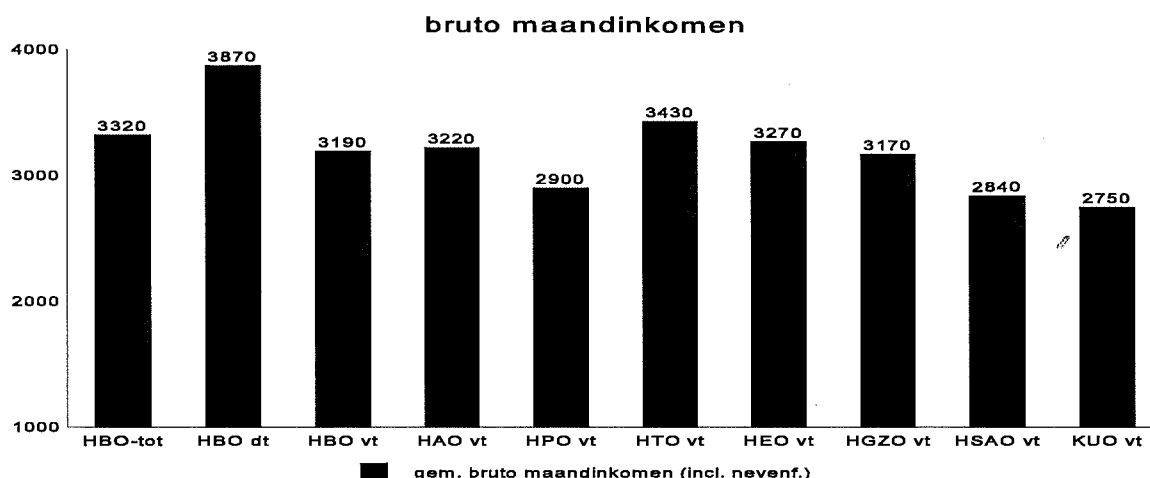
Zowel bij het totale hbo, als ook bij iedere afzonderlijke voltijd-sector werken vrouwen vaker part-time dan mannen. Bij het totale hbo komt part-time werk onder vrouwen zelfs ruim drie keer zo vaak voor als onder mannen. Naast dit verschil in de mate van arbeidsparticipatie tussen beide seksen, blijken ook sector-specifieke factoren van invloed te zijn op de gemiddelde lengte van de werkweek. De sectoren hao, hto en heo kennen zowel onder mannen als onder vrouwen het hoogste aandeel full-timers, terwijl part-time werk voor beide sexen verreweg het meest voorkomt bij het kuo. De sectoren hpo, hgzo en hsao nemen, wederom voor beide sexen, duidelijk een middenpositie in. Blijkbaar verschillen de mogelijkheden om een functie part-time te

vervullen nogal per sector; verschillen die te verklaren zijn door afwijkende regelgeving per beroepsgroep op dit punt, terwijl ook de mate waarin part-time werken voor een bepaalde beroepsgroep 'ingeburgerd' is, van invloed zal zijn.

Maandinkomen

Afgestudeerden van het deeltijd-hbo verdienen aanzienlijk meer dan de afgestudeerden van het voltijd-hbo. Het gemiddelde bruto maandinkomen⁶ voor deeltijd-hbo'ers bedraagt namelijk fl 3.870,-, tegen een gemiddeld maandinkomen van fl 3.190,- voor voltijders. Afgestudeerden van het deeltijd-hbo verdienen zodoende gemiddeld een kleine fl 700,- per maand meer, wat verband houdt met hun gemiddeld hogere leeftijd en met het feit dat zij meestal al verder in hun loopbaan zijn gevorderd.

Grafiek 3.4 Gemiddeld bruto maandinkomen van werkenden (incl. nevenfuncties en toeslagen)



Van alle voltijd-hbo'ers verdienen de hto'ers gemiddeld het meest, namelijk fl 3.430,- bruto per maand. Werkenden van het heo-voltijd en het hao-voltijd verdienen met een bruto maandinkomen van respectievelijk fl 3.270,- en fl 3.220,- eveneens meer dan het gemiddelde bij het voltijd-hbo. Met een gemiddelde van fl 2.750,- hebben de kuo'ers het laagste bruto maandinkomen. Daarnaast kennen de hsao'ers met een gemiddeld maandinkomen van fl 2.840,- en de hpo'ers met een gemiddelde van fl 2.900,- verhoudingsgewijs lage maandinkomens. Het gemiddeld maandinkomen van de hgzo'ers ligt ten slotte op fl 3.170,- en is dus goed vergelijkbaar met het gemiddelde voor het gehele hbo-voltijd.

Overigens geldt voor alle voltijd-sectoren dat het gemiddeld maandinkomen het afgelopen jaar in meer of mindere mate gestegen is. De toename is het hoogst onder de heo'ers; zij verdienen

6. De berekening sluit aan bij de berekeningswijze die het CBS hanteert bij het jaarlijks onderzoek naar de verdiende lonen. Het gaat hierbij om het *totale bruto maandinkomen* dat de afgestudeerden met hun werkzaamheden verdienen, inclusief eventuele toeslagen voor onregelmatig werk, ploegendienst, provisie en dergelijke, doch exclusief inkomsten uit overwerk en bijzondere uitkeringen, zoals 13e maand, winstdeling, gratificatie, vakantiegeld, kinderbijslag, vergoeding voor reiskosten en kleding en dergelijke. Inkomsten uit eventuele nevenfuncties zijn eveneens inbegrepen. Nadat het gemiddeld maandinkomen per hbo-sector is berekend, is dit op fl 10,- afgerond.

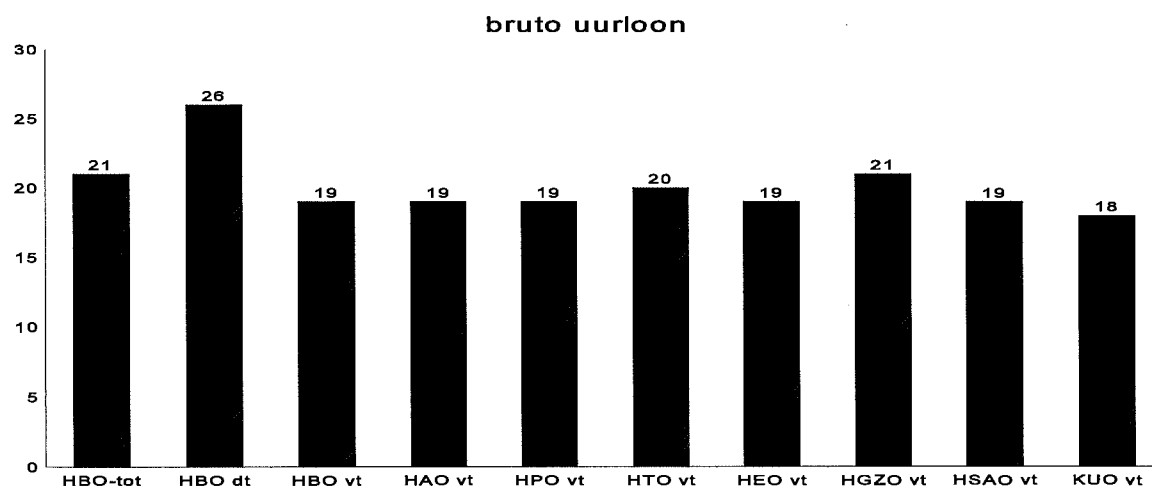
gemiddeld fl 190,- meer dan vorig jaar. Ook de stijging in gemiddeld maandinkomen onder de hto'ers is met fl 110,- fors te noemen. Opvallend bij deze gunstige ontwikkeling voor de voltijd-hbo'ers is de afname van het gemiddeld maandinkomen onder de werkenden van het hbo-deeltijd: daar waar zij vorig jaar nog een gemiddeld maandinkomen kenden van fl 3.980,-, is het gemiddelde dit jaar met fl 120,- gedaald.

In hoeverre de hbo'ers met hun inkomen zelfstandig kunnen voorzien in hun levensonderhoud, wordt duidelijk als het verdiende maandinkomen wordt afgezet tegen het wettelijk minimumloon. Dit wettelijk minimumloon varieert met de leeftijd en ligt voor een volwassene van 23 jaar of ouder op fl 2.220,- bruto per maand. Van alle hbo'ers heeft 10% een bruto maandinkomen dat lager is dan het wettelijk minimum. Een inkomen beneden het wettelijk minimum komt het vaakst voor onder kuo'ers, namelijk bij 38%. Ook hsao'ers en hpo'ers kennen met een aandeel van respectievelijk 21% en 17% relatief vaak een inkomen dat onder het wettelijk minimum ligt. Dit probleem speelt veel minder voor hto'ers (2% onder minimum) en heo'ers (4%), terwijl hao'ers (8%) en hgzo'ers (12%) min of meer een middenpositie innemen.

Bruto uurloon

De hiervoor besproken verschillen in gemiddelde bruto maandinkomens hebben deels te maken met een verschillend aantal arbeidsuren. Een beloningsmaatstaf die corrigeert voor deze verschillen in arbeidsduur is het gemiddeld bruto uurloon. De gemiddelde bruto uurloonen, exclusief inkomsten uit nevenfuncties, zijn weergegeven in grafiek 3.5.

Grafiek 3.5 Gemiddeld bruto uurloon van werkenden (incl. toeslagen, excl. nevenfuncties)



In tegenstelling tot het beeld dat bij de vergelijking van de bruto maandinkomens te zien was, verdienen de hgzo'ers van alle voltijd-hbo'ers verreweg het hoogste bruto uurloon, namelijk fl 20,90. Dit relatief hoge bruto uurloon is mede een gevolg van de vele onregelmatige diensten onder met name verpleegkundigen. Het bruto uurloon van de kuo'ers blijft steken op fl 17,80, wat ruim fl 1,- minder is dan vorig jaar. Voor het overige varieert het bruto uurloon van fl 18,60 onder hao'ers tot fl 19,70 onder hto'ers. Het verschil tussen afgestudeerden van het hbo-

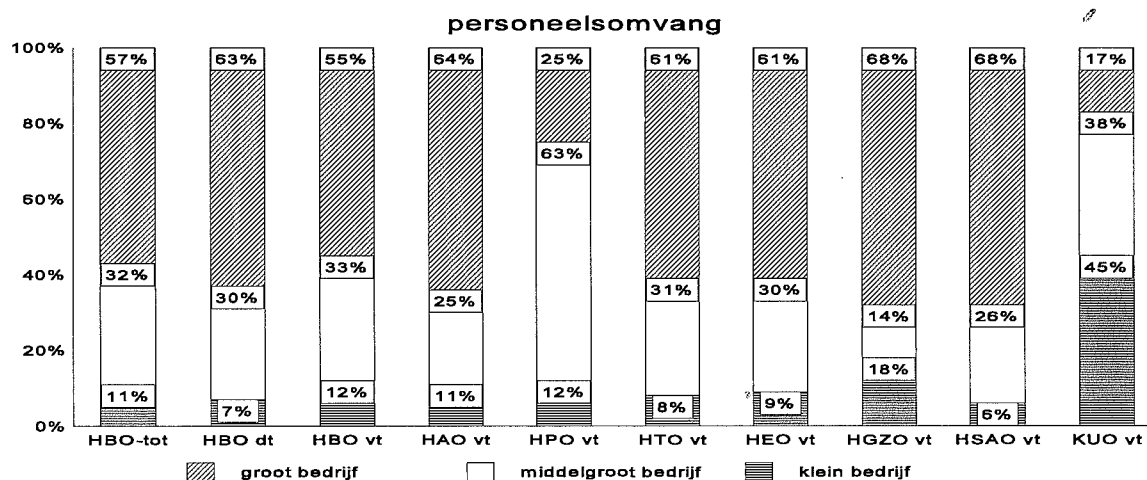
deeltijd en het hbo-volgtijd bedraagt op uurbasis fl 6,80. Dit houdt in dat het gemiddeld uurloon van deeltijd-hbo'ers 35% hoger is dan dat van voltijd-hbo'ers. Omgerekend naar bruto maandloon betekent dit, uitgaande van een full-time werkweek, dat deeltijd-hbo'ers gemiddeld ruim fl 1.200,- meer verdienen dan de voltijd-hbo'ers.

3.2 Typering werk

Bedrijfsomvang

Een eerste typering van de werkkring van de hbo'ers is de omvang van de organisatie waar men werkzaam is. Er kan sprake zijn van een kleine organisatie (maximaal 9 werknemers), een middelgrote organisatie (tussen de 10 en 100 werknemers) en een grote organisatie (minimaal 100 werknemers). In totaal werkt een ruime meerderheid (57%) van het hbo bij een grote organisatie, ongeveer éénderde (32%) bij een middelgroot bedrijf en slechts 11% bij een klein bedrijf.

Grafiek 3.6 Personeelsomvang werkkring



Afgestudeerden van het hbo-deeltijd komen met een aandeel van 63%, vaker bij grote organisaties terecht dan degenen die zijn afgestudeerd aan een voltijd-opleiding (55%). Verder laat grafiek 3.6 zien dat van alle voltijd-hbo'ers met name de hgzo'ers en de hsao'ers relatief vaak bij grote organisaties zitten, namelijk van beide sectoren 68% van de werkenden. Voor hgzo'ers zijn dit veelal werknemers van ziekenhuizen, terwijl de hsao'ers vooral bij grote zorginstellingen werken. Ook van de voltijd-sectoren hao (64%), hto (61%) en heo (61%) werkt de meerderheid bij grote organisaties. De meerderheid van de hpo'ers, 63% om precies te zijn, heeft daarentegen een baan bij een middelgrote organisatie. Uiteraard gaat het hierbij hoofdzakelijk om leerkrachten bij onderwijsinstellingen. Van de kuo'ers is ten slotte 45% werkzaam bij een kleine organisatie, waarvan meer dan de helft als zelfstandige in eigen bedrijf of praktijk, en 38% bij

een middelgrote organisatie.

Belangrijkste branches

Bijna een kwart (24%) van de afgestudeerden van het voltijd-hbo is werkzaam in de zakelijke dienstverlening, zo laat tabel 3.2 zien. Deze tabel geeft een overzicht van de branches waar de voltijd-hbo'ers werk hebben gevonden. De indeling van de branches is gebaseerd op de herziene Standaard Bedrijfsindeling (SBI) uit 1993 van het Centraal Bureau voor de Statistiek. Als ondergrens bij de publikatie van percentages in deze tabel is 1% aangehouden. Naast de zakelijke dienstverlening zijn vooral ook de branches industrie (15% van de hbo'ers is hierin werkzaam), gezondheidszorg (15%) en onderwijs (13%) relevante werkdomeinen voor afgestudeerde hbo'ers van het voltijd-onderwijs.

Tabel 3.2 Werkenden hbo naar meest voorkomende branches (minimaal aandeel van branche in hbo-sector 1%) en aandeel in het MKB, per voltijd sector

Branche	Voltijd -sectoren hbo							Totaal Voltijd hbo
	hao	hpo	hto	heo	hgzo	hsao	kuo	
Landbouw, jacht & visserij	16%							2%
Industrie, delfstoffenwinning & nutsbedrijven	19%	3%	31%	13%	2%	4%	4%	15%
Bouwnijverheid	3%		8%	2%				3%
Handel & reparatie	10%	4%	10%	11%	1%	3%	7%	8%
Horeca		1%		5%		2%	1%	2%
Vervoer, post & telecommunicatie	1%	2%	5%	6%		3%	2%	4%
Financiële instellingen	5%	3%	2%	18%		2%	1%	6%
Zakelijke dienstverlening	25%	6%	33%	34%		17%	22%	24%
Openbaar bestuur	10%	2%	4%	3%		11%		5%
Onderwijs	6%	74%	2%	1%	2%	2%	8%	13%
Gezondheidszorg, welzijn	1%	4%	4%	2%	91%	52%	3%	15%
Overige dienstverlening	3%	2%		4%		3%	52%	5%
Totaal (N = 100%)	3.200	4.500	8.100	8.300	2.600	3.100	1.700	31.700
Werkzaam in MKB	*	10%	31%	34%	3%	12%	75%	26%
Totaal (N = 100%)	*	4.400	8.100	8.300	2.500	3.100	1.700	28.100

* cijfer niet beschikbaar

In hoeverre afgestudeerde hbo'ers van één bepaalde sector geconcentreerd zijn in één bepaalde branche, verschilt per sector. Bij het hgzo bijvoorbeeld is deze concentratie zeer sterk: maar liefst 91% werkt in de gezondheidszorg. Ook voor hsao'ers is de gezondheidszorg, waar 52% terecht is gekomen, het belangrijkste werkdomein. Hpo'ers vinden zoals te verwachten valt veelal werk in het onderwijs; dit geldt voor maar liefst 74% van de afgestudeerden van het hpo. Een andere sector waar het werk vooral in één bepaalde sector geconcentreerd is, is het kuo. Van de kunstenaars is namelijk 52% werkzaam in de overige dienstverlening, de branche waarbinnen ook de zelfstandig werkende kunstenaars vallen. De overige sectoren kennen een wat breder werkdomein. Van het hto werkt ongeveer éénderde in de industrie en eveneens éénderde in de zakelijke dienstverlening. Heo'ers werken veelal in de zakelijke dienstverlening (34%), maar ook de branches financiële dienstverlening, industrie en handel zijn voor hen relevant. Ten slotte kent het hao 5 verschillende sectoren waar minimaal 10% van haar

afgestudeerden emplooi hebben gevonden, namelijk de landbouw, de industrie, de handel, de zakelijke dienstverlening en het openbaar bestuur.

Aandeel hbo'ers in het MKB

Eveneens in tabel 3.2 staan de percentages werkende voltijd-hbo'ers met een baan in het Midden- en Kleinbedrijf. De afbakening van het MKB is hierbij volgens de definitie van Bosman⁷.

In totaal werkt 26% van de afgestudeerden van het voltijd-hbo in het MKB. Dit is 2% minder dan één jaar geleden. Verreweg het grootste aandeel werkenden in het MKB kent het kuo; hier is liefst drie van de vier afgestudeerden werkzaam in het MKB. Daarnaast is het MKB een belangrijk werkdomein voor zowel hto'ers als heo'ers met beiden een aandeel van meer dan 30% werkenden in het Midden- en Kleinbedrijf. Ook maakt tabel 3.2 duidelijk dat hgzo'ers zelden terecht komen in het MKB.

De branches die het best zijn vertegenwoordigd onder de in het MKB werkzame hbo'ers zijn de zakelijke dienstverlening (34%), de industrie (17%), de handel & reparatie (16%) en de overige dienstverlening (14%).

Belangrijkste beroepsklassen

Tabel 3.3 presenteert voor de verschillende voltijd sectoren de belangrijkste beroepsklassen. Het hgzo kent de nauwste aansluiting tussen opleiding en beroep. Ruim driekwart (78%) van de hgzo'ers heeft een hoger (para)medisch beroep. Overigens werkt nog eens 14% van de hgzo'ers in een (para)medisch of verzorgend beroep op middelbaar niveau. Ook bij het hpo is sprake van een nauwe relatie tussen opleiding en beroep, getuige de 74% hpo'ers werkzaam in een pedagogisch beroep op hoger niveau. Dit is mede een gevolg van de wettelijke bepalingen omtrent het als leerkracht werkzaam zijn in het onderwijs. De hpo'ers kennen daarnaast in de administratieve beroepen, zowel op middelbaar als op hoger niveau, nog een (kleine) uitwijkmogelijkheid. Bijna de helft van de heo'ers (49%) heeft een baan die valt in de beroepsgroep hogere administratieve, commerciële of economische beroepen. Tevens werkt meer dan een kwart (27%) van deze groep hbo'ers in een administratief beroep op middelbaar niveau, waaronder ook automatiseringsfuncties gerekend worden. Van de hto'ers is één derde werkzaam in een technisch beroep op hoger niveau, alsmede één op de drie in een hoger administratief, commercieel of economisch beroep (inclusief automatisering). De belangrijkste beroepsklasse voor kuo'ers is de klasse van hogere taalkundige, culturele beroepen; 42% van de kuo'ers is werkzaam in een dergelijk beroep. Verder werkt 23% van de kunstenaars in een pedagogisch beroep van hoger niveau. Opvallend is toch ook de 7% kuo'ers die terug te vinden zijn in de lagere administratieve, commerciële beroepen. Hao'ers hebben tot slot een vrij breed beroependomein, met als de twee omvangrijkste beroepsklassen de hogere landbouwkundige beroepen (uitgeoefend door 25% van de hao'ers) en de hogere administratieve beroepen (met een aandeel van 22%).

7. Zie: Centraal Bureau voor de Statistiek (1993), *Het Midden- en Kleinbedrijf, Analyses en achtergronden*. Conform de definitie van het CBS en de operationalisatie daarvan door het Economisch Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf (EIM), betreft het MKB de volgende - particuliere - sectoren (voor zover er minder dan 100 werknemers op de loonlijst staan en de bedrijven winst als oogmerk hebben): industrie, bouwnijverheid, groot- en detailhandel, horeca, auto- en reparatiebedrijven, particulier vervoer en zakelijke en overige dienstverlening.

Het bovenstaande beeld van aansluiting tussen opleidingssectoren en beroepsklassen levert slechts een grove schets van de relaties tussen opleidingen en beroepen. Voor gedetailleerdere informatie wordt daarom verwezen naar het statistisch supplement.

Tabel 3.3 Werkenden hbo naar meest voorkomende beroepsklassen (minimaal aandeel van beroepsklasse in hbo-sector 1%), per voltijd-sector.

Beroepsklassen	Voltijd -sectoren hbo						
	hao	hpo	hto	heo	hgzo	hsao	kuo
Elementaire beroepen	2%	1%				1%	2%
Lagere beroepen							
- agrarische beroepen	4%						
- technische beroepen	1%	1%					2%
- transport beroepen							2%
- administratieve, commerciële beroepen	1%	3%		3%	1%	3%	7%
- verzorgende beroepen		1%				1%	1%
Middelbare beroepen							
- agrarische beroepen	11%						
- technische beroepen	3%		7%				6%
- (para)medische beroepen					6%	1%	
- administratieve beroepen (incl. automatisering)	11%	7%	9%	27%	1%	8%	3%
- taalkundige beroepen							2%
- sociaal-maatschappelijke beroepen		1%		5%		17%	
- verzorgende beroepen				3%	8%	13%	
Hogere beroepen							
- pedagogische beroepen	5%	74%				1%	23%
- landbouwkundige beroepen	25%		2%				
- wiskundige, natuurwetenschappelijke beroepen	1%		4%				
- technische beroepen	8%		35%	1%			4%
- (para)medische beroepen			3%		78%	2%	
- administratieve, commerciële, economische beroepen (incl. automatisering)	22%	6%	33%	49%			
- juridische, bestuurlijke beroepen				2%			
- taalkundige, culturele beroepen				1%		1%	42%
- sociaal- maatschappelijke beroepen	1%	1%		4%		43%	
Wetenschappelijke beroepen							
- pedagogische beroepen							3%
- technische beroepen							1%
Totaal (N = 100%)	3.200	4.500	8.100	8.300	2.600	3.100	1.800

Nevenfuncties

Een aantal werkende hbo'ers verricht, naast de betaalde hoofdwerkzaamheden voor minimaal 12 uur in de week, ook nog betaalde nevenwerkzaamheden. Het kan hierbij gaan om één of meer nevenfuncties. Van alle hbo'ers heeft 11% dergelijke nevenwerkzaamheden. Onder deeltijd-hbo'ers komen nevenfuncties iets vaker voor dan onder voltijd-hbo'ers; namelijk 13% bij het hbo-deeltijd tegen 11% bij het hbo-voltijd.

De voltijd-sectoren met het grootste aandeel werkenden met nevenwerkzaamheden zijn het hgzo (21% met nevenfuncties) en het kuo (23%). Men dient zich hierbij wel bewust te zijn van het feit dat kuo'ers twee hoofdfuncties hebben kunnen invullen in de vragenlijst, in tegenstelling tot andere hbo'ers slechts één. Zodoende wordt een eventuele tweede betaalde baan bij kuo'ers niet als nevenwerk gezien; ruim de helft van de werkende kuo'ers blijkt minimaal twee betaalde banen te hebben.

Naast de kuo'ers en hgzo'ers hebben ook hao'ers, hpo'ers en hsao'ers, met respectievelijk een aandeel van 13%, 14% en 15%, (iets) vaker dan de gemiddelde hbo'er één of meerdere betaalde nevenfuncties. Nevenfuncties komen daarentegen onder hto'ers (5%) en heo'ers (6%) weinig voor. Dit beeld sluit goed aan bij de hoge percentages met een full-time baan onder heo'ers en hto'ers, zoals naar voren kwam in paragraaf 3.1.

3.3 Functievereisten

Deze paragraaf behandelt de door de werkgever⁸ vereiste kwalificaties van de in dienst genomen hbo'ers, voor wat betreft opleidingsniveau, opleidingsrichting en werkervaring. Tevens wordt een overzicht gegeven van het aandeel hbo'ers met een leidinggevende functie.

Vereist opleidingsniveau

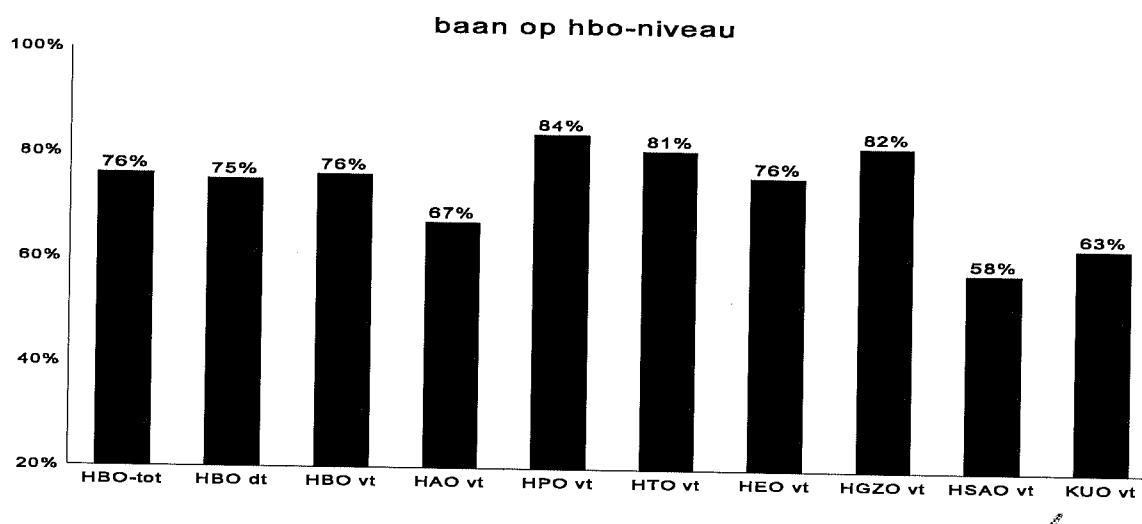
In hoeverre de hbo'ers hun behaalde opleidingskwalificaties kunnen benutten in hun werkzaamheden, is onder andere afhankelijk van het niveau waarop zij werken. In het vervolg zal gesproken worden over onderbenutting, wanneer de door de werkgever gestelde ingangseis voor een bepaalde baan beneden hbo-niveau ligt. Een hoog onderbenuttingspercentage voor een sector kan dan worden gezien als een indicator voor een ongunstige arbeidsmarktsituatie voor deze sector; het aanbod van recent afgestudeerde hbo'ers in deze sector overstijgt blijkbaar de vraag. Het is evident dat onderbenutting een aantal nadelige gevolgen kan hebben voor de betreffende hbo'ers: minder voldoening, lager inkomen, etc. Overigens is onderbenutting geen 'statistisch' begrip; het kan gaan om een tijdelijke fase van werkzaamheden beneden hbo-niveau, met goede vooruitzichten op werk van hoger niveau. Daarnaast bestaat de mogelijkheid dat een hbo'er is aangenomen voor een functie beneden hbo-niveau, maar door de invulling die men er zelf aan geeft de functie heeft kunnen 'upgraden' tot een functie op hbo-niveau.

Iets meer dan driekwart van alle hbo'ers heeft een functie op minimaal hbo-niveau, namelijk 76%. Het verschil tussen degenen die de voltijd-variant en de deeltijd-variant hebben gevolgd is gering: respectievelijk 76% bij het hbo-voltijd tegen 75% bij het hbo-deeltijd heeft een baan op het 'eigen' niveau. Verder laat grafiek 3.7 zien dat onderbenutting onder voltijd-hbo'ers het vaakst voorkomt onder hsao'ers, zij kennen een onderbenuttingspercentage van 42%. Kuo'ers (37% werkzaam onder hbo-niveau) en hao'ers (33%) worden eveneens relatief vaak onderbe-

8. Veel kunstenaars zijn als zelfstandige of free-lancer werkzaam. Zodoende is bij hen de toevoeging "door de werkgever" niet altijd relevant. In de vraag over de functievereisten is deze toevoeging dan ook tussen haakjes geplaatst.

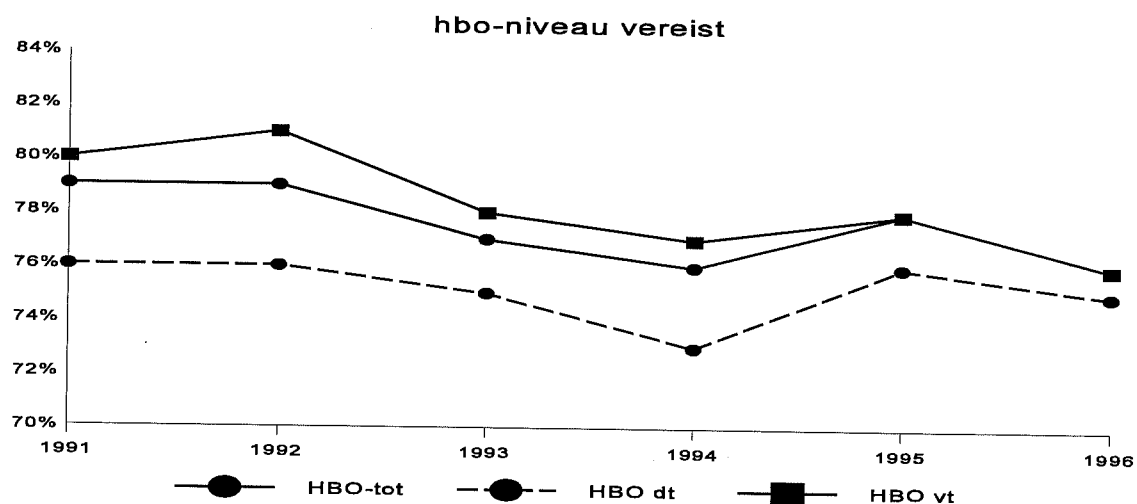
nut, terwijl het onderbenuttingspercentage onder heo'ers (76%) gelijke tred houdt met het gemiddelde voor het gehele hbo. Relatief weinig onderbenutting treedt op bij de hto'ers (19%), de hgzo'ers (18%) en de hpo'ers (16%).

Grafiek 3.7 Werkenden met een baan op minimaal hbo-niveau



Wordt de ontwikkeling in het vereiste opleidingsniveau in de periode 1991-1996 nader geanalyseerd (zie grafiek 3.2), dan valt op dat dit jaar een lichte terugval in het aandeel met een baan op minimaal hbo-niveau laat zien. Zo had vorig jaar 78% van alle hbo'ers een baan op minimaal hbo-niveau, tegen 76% dit jaar. Deze terugval is zowel opgetreden bij het hbo-volgtijd als bij het hbo-deeltijd. Met uitzondering van de heo'ers, geldt ook voor iedere afzonderlijke volgtijd-sector dat het percentage werkenden op minimaal hbo-niveau het afgelopen jaar (licht) is afgenomen.

Grafiek 3.8 Minimaal hbo-niveau vereist tot voltijd-/deeltijd-hbo 1991-1996



Vereiste opleidingsrichting

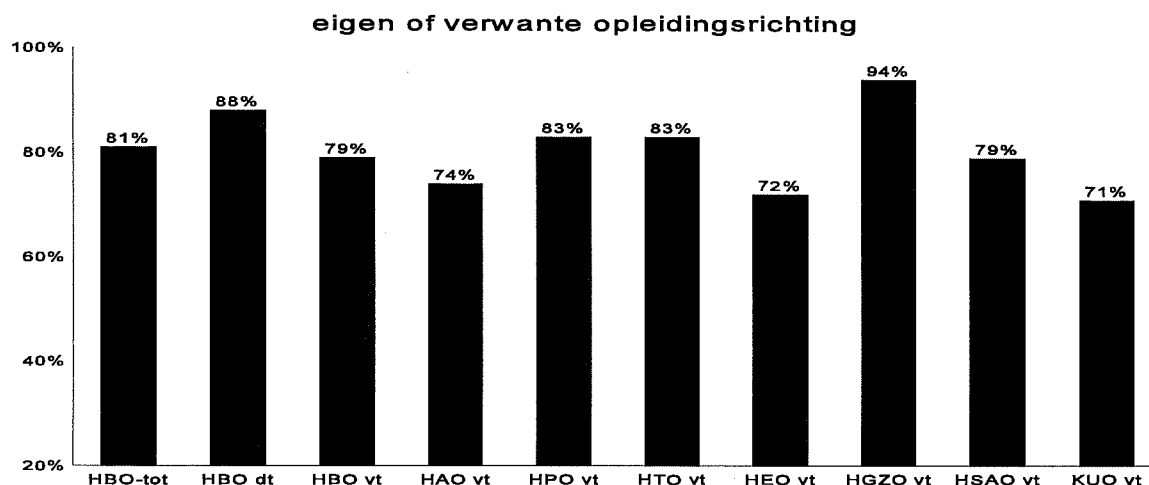
Naast het vereiste opleidingsniveau, is ook de vereiste opleidingsrichting een indicatie van de benutting van de tijdens de opleiding verworven kwalificaties. In die zin kan het percentage hbo'ers per sector, werkzaam in het eigen of hieraan verwante vakgebied ook als indicator voor de arbeidsmarktpositie van de afgestudeerden van die sector worden beschouwd.

Maar liefst 81% van alle hbo'ers heeft een baan waarvoor de eigen of een hieraan verwante studierichting door de werkgever werd vereist. Met name onder de hbo'ers van de deeltijd-opleidingen komt werk buiten het eigen vakgebied maar weinig voor; slechts 12% van hen heeft een functie waarvoor een andere dan de eigen opleidingsrichting werd gevraagd. De afgestudeerden van het voltijd-hbo hebben iets vaker een baan buiten het eigen of hieraan verwante vakgebied, namelijk 21%.

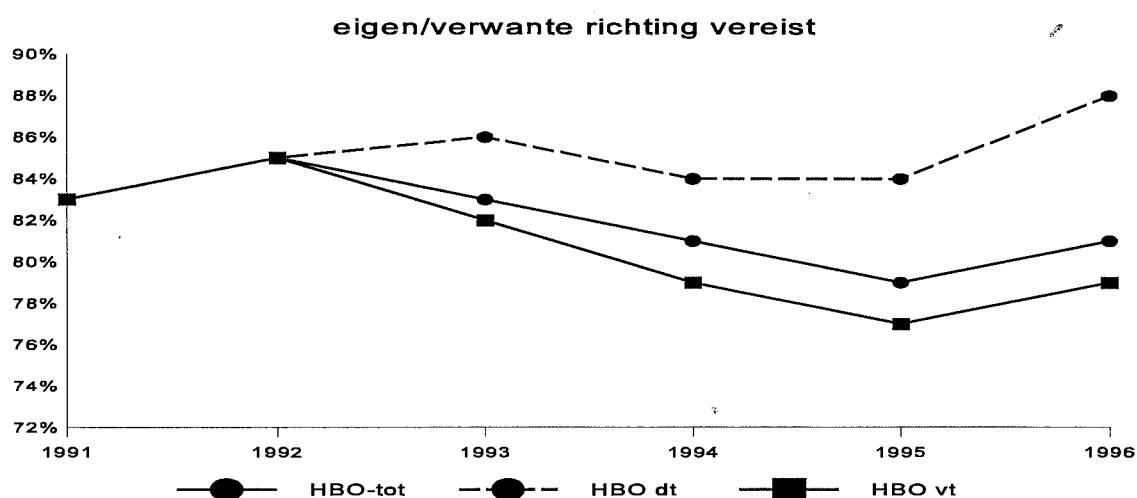
Het percentage werkenden in de eigen of verwante opleidingsrichting varieert uiteraard per voltijd-sector. Opvallend hoog is het aandeel van 94% hgo'ers met een baan in het eigen of verwante vakgebied. Daarnaast werken ook de hpo'ers en de hto'ers verhoudingsgewijs vaak in een baan in het eigen vakgebied: 83% van degenen die deze opleidingen hebben voltooid werkt in het eigen vakgebied. Het percentage dat werkzaam is binnen het eigen vakgebied ligt relatief laag bij hao'ers (74%), heo'ers (72%) en kuo'ers (71%).

Daar waar de afgelopen jaren het werken binnen het eigen vakgebied van voltijd opgeleiden eigenlijk constant is afgenomen, (zie grafiek 3.10) doet zich hierin dit jaar een trendbreuk voor. Bij het gehele hbo is het werken in het eigen of hieraan verwante vakgebied namelijk met 2% gestegen. Met uitzondering van de voltijd-sectoren hpo en kuo, blijkt het werken in het eigen vakgebied het afgelopen jaar over de gehele breedte van het hbo toegenomen te zijn.

Grafiek 3.9 Werkenden met een baan in eigen of verwante opleidingsrichting

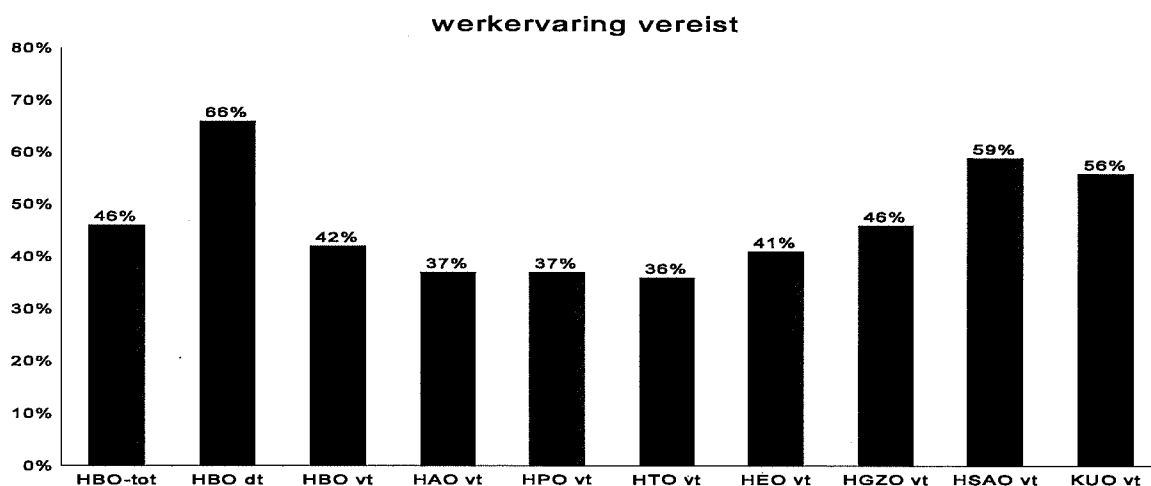


Grafiek 3.10 Eigen/verwante richting vereist totaal voltijd-/deeltijd-hbo 1991-1996

*Vereiste werkervaring*

Werkgevers kunnen bij de werving van nieuw personeel, naast eisen ten aanzien van opleidingsniveau en opleidingsrichting, tevens eisen stellen met betrekking tot relevante werkervaring. Welk aandeel werkende hbo'ers werd geconfronteerd met deze functie-eis, maakt grafiek 3.11 duidelijk.

Grafiek 3.11 Werkenden met een baan waarvoor werkervaring werd vereist



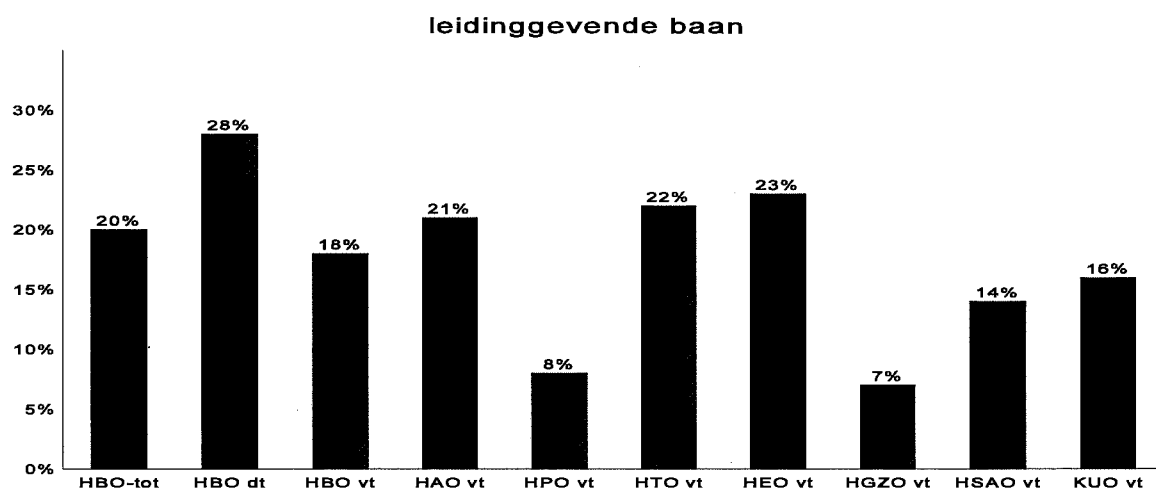
In eerste instantie valt het verschil tussen de afgestudeerden van het voltijd- en het deeltijd-hbo op: degenen die het hbo in deeltijd hebben gevolgd, blijken veel vaker in aanmerking te komen voor banen waarvoor werkervaring als ingangseis gold. Gezien het al eerder genoemde feit dat deze hbo'ers meestal al verder zijn gevorderd in hun arbeidsloopbaan dan de voltijd-hbo'ers, is dit resultaat niet verwonderlijk. Twee op de drie deeltijd-hbo'ers heeft een functie waarvoor werkervaring werd vereist. Toch blijken ook de voltijd-hbo'ers zeer regelmatig in dergelijke banen terecht te komen: 42% van werkende hbo'ers van de voltijd-opleiding diende bij aanvang van het dienstverband te beschikken over werkervaring. Het belang van praktijkervaring, zelfs voor pas afgestudeerden, wordt hiermee weer eens onderstreept.

Werkervaring wordt het meest gevraagd voor functies van hsao'ers. Van de werkenden van het hsao-voltijd heeft 59% een baan waarvoor werkervaring een vereiste was. Ook kuo'ers worden relatief vaak geconfronteerd met eisen omtrent werkervaring: 56% van de door hen verworven banen vereiste werkervaring. Bij de overige voltijd-sectoren varieert het aandeel banen waarvoor werkervaring werd vereist van 36% bij het hto tot 46% bij het hgzo.

Leidinggeven

Een leidinggevende positie kan gezien worden als een kwaliteitsmaatstaf van een baan. Leidinggeven gaat namelijk over het algemeen gepaard met een bepaalde mate van verantwoordelijkheid en met een hoger inkomen. Meestal zijn leidinggevende posities weggelegd voor werkenden die al wat verder in hun arbeidsloopbaan zijn gevorderd. Desalniettemin bekleedt 18% van de afgestudeerden van het voltijd-hbo een functie waarin leiding dient te worden gegeven aan één of meer personen. Gezien het gemiddeld langere arbeidsverleden van deeltijd-hbo'ers, is het niet verwonderlijk dat zij vaker voor leidinggevende posities in aanmerking komen. Van alle deeltijd-hbo'ers heeft 28% een leidinggevende baan.

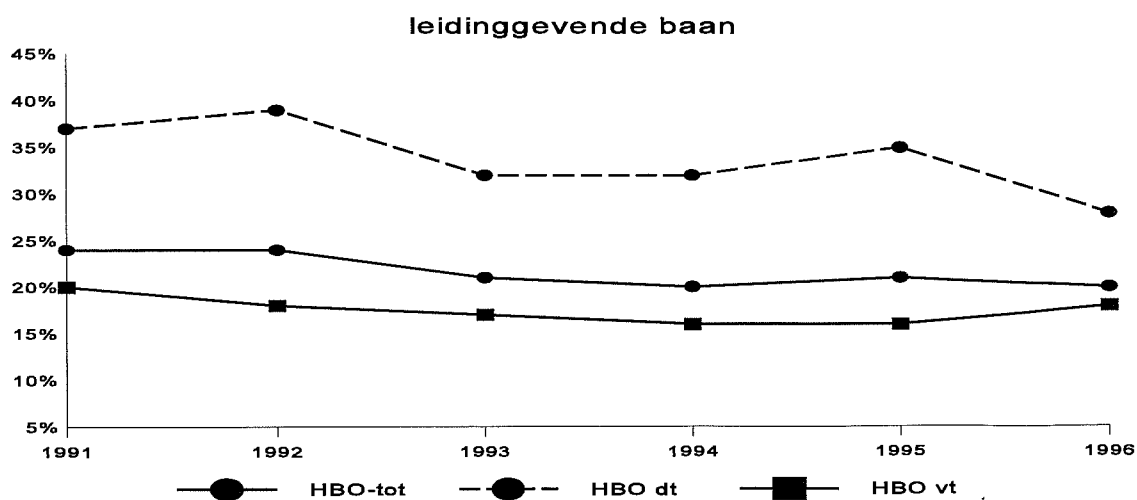
Grafiek 3.12 Werkenden met een leidinggevende baan



Van de verschillende voltijd-sectoren kennen heo'ers met een aandeel van 23% het vaakst leidinggevende functies. Ook hto'ers (22%) en hao'ers (21%) zijn relatief vaak terug te vinden in leidinggevende banen. Dit in tegenstelling tot de hpo'ers en de hgzo'ers, die met respectievelijk 8% en 7% verhoudingsgewijs weinig in leidinggevende posities terecht komen.

Door de jaren heen blijkt met name onder de deeltijd-hbo'ers een afname plaats te hebben gevonden van leidinggevend werk. Terwijl in 1992 nog 39% van de afgestudeerden van het deeltijd-hbo leiding gaf, is het aandeel met een leidinggevende baan in 1996 gedaald naar 28%. Het percentage leidinggevendenden onder de voltijd-hbo'ers fluctueert aanzienlijk minder en is het afgelopen jaar weer licht toegenomen van 16% in 1995 naar 18% in 1996.

Grafiek 3.13 Leidinggevende baan totaal voltijd-/deeltijd-hbo 1991-1996



4 Succes- en faalfactoren bij arbeidsmarktsucces hbo'ers

4.1 Inleiding

De mate waarin de afgestudeerde hbo'ers erin slagen een succesvolle overgang naar de arbeidsmarkt te bewerkstelligen is afhankelijk van veel verschillende factoren. Zo kunnen persoonskenmerken, kwalificatiekenmerken, loopbaankenmerken, marktsegmentkenmerken, functiekenmerken en regiokenmerken allen in min of meerdere mate een rol van betekenis spelen bij de arbeidsmarktintrede. De factoren die daadwerkelijk van invloed zijn op de kansen van de hbo'ers op de arbeidsmarkt zijn de succes- en faalfactoren van arbeidsmarktsucces voor hbo'ers.

Onder persoonskenmerken worden verstaan: geslacht, leeftijd, etniciteit en samenstelling van het huishouden. Kwalificatiekenmerken zijn de vooropleiding, de hbo-sector, de studieduur, stage en eventuele werk- en/of bestuurlijke ervaring, opgedaan vóór afstuderen. De beschouwde loopbaankenmerken bestaan uit het aantal maanden dat de hbo'er is afgestudeerd⁹, de duur van de intredewerkloosheid, het aantal maanden werkzaam in de huidige functie en het startmoment van werkzoeken, terwijl de bedrijfsomvang en het onderscheid tussen profit en non-profit organisaties marktsegmentkenmerken zijn. Functiekenmerken hebben betrekking op de lengte van de werkweek, het soort aanstelling, het niveau en de richting van de baan en het al dan niet hebben van een leidinggevende baan. Regiokenmerken ten slotte betreffen de regio waar de hbo'er is afgestudeerd of de regio waar men werk heeft gevonden.

Voor het meten van arbeidsmarktsucces kunnen verschillende indicatoren dienst doen. In deze analyse is, mede als gevolg van de uitkomsten van een uitgevoerde factoranalyse, gekozen voor een zestal indicatoren. Deze zes oorspronkelijke indicatoren bleken met behulp van de genoemde factoranalyse namelijk goed te herleiden tot een tweetal 'dimensies' van arbeidsmarktsucces, te weten de dimensie '*werkgelegenheid en werkzekerheid*' en de dimensie '*kwaliteit van het werk*'. De variabelen die gezamenlijk een indicatie vormen voor de dimensie werkgelegenheid en werkzekerheid van de afgestudeerde hbo'ers zijn het percentage werkzoekenden dat minder dan drie maanden werkloos is geweest, het percentage werkenden in de beroepsbevolking op het enquêtemoment en het percentage werkenden met een vaste aanstelling. Dit zijn variabelen die allen iets zeggen over de kwantitatieve aansluiting naar de arbeidsmarkt. Daarnaast zijn er ook kwalitatieve aspecten omtrent de aansluiting van belang voor de hbo'ers. De hierbij gehanteerde indicatoren betreffen het percentage hbo'ers met een baan op minimaal hbo-niveau, het percentage met een baan in de eigen of hieraan verwante opleidingsrichting en het gemiddeld bruto uurloon van de werkende hbo'ers.

9. Het aantal maanden dat de hbo'er is afgestudeerd is in de analyses alleen maar als controlevariabele gebruikt, en dus niet al verklarende variabele.

4.2 Werkgelegenheid en werkzekerheid

Zoals in de inleiding al is besproken, wordt de dimensie *werkgelegenheid en werkzekerheid* voor de hbo'ers geïndiceerd door de drie variabelen 'minder dan drie maanden werkloos tijdens de arbeidsmarktintrede', 'betaald werk op het enquêtemoment' en 'vaste aanstelling'.

Intredewerkloosheid

Er is sprake van intredewerkloosheid wanneer een hbo'er tijdens de arbeidsmarktintrede langer dan drie maanden werkzoekend is geweest. Werkzoekend houdt hierbij in: 'werkzoekend, terwijl geen of minder dan 12 uur per week betaald werk wordt verricht'. Onderstaand overzicht bevat de bepalende factoren voor de kans op het snel vinden van betaald werk.

Overzicht 4.1 Succes- en faalfactoren voor het snel vinden van betaald werk

Persoonskenmerken

- **Leeftijd:** hoe ouder de hbo'er, hoe meer kans op intredewerkloosheid;
- **Huishouden:** samenwonenden/gehuwden zonder kinderen worden minder vaak geconfronteerd met intredewerkloosheid dan degenen met een andere gezinssamenstelling;
- **Etniciteit:** allochtonen hebben meer kans op intredewerkloosheid;

Kwalificatiekenmerken

- **Vooropleiding:** hbo'ers met mbo als hoogste vooropleiding vinden doorgaans sneller werk dan hbo'ers met een andere vooropleiding;
- **Opleidingssector:** hgo'ers en heo'ers hebben meer kans om snel werk te vinden dan de afgestudeerden van de overige hbo-sectoren;
- **Voltijd/deeltijd:** afgestudeerden die hun opleiding in het deeltijd-hbo hebben afgerond, hebben een grotere kans op het snel vinden van werk;
- **Studieduur:** hoe langer de studieduur, hoe groter de kans op intredewerkloosheid;
- **Werkervaring:** relevante werkervaring, opgedaan vóór afstuderen, heeft een positief effect op de kans snel werk te vinden;
- **Stage:** hbo'ers die stage hebben gelopen, hebben meer moeite om snel werk te vinden;

Loopbaan kenmerken

- **Startmoment werkzoeken:** degenen die al vóór afstuderen zijn begonnen met werkzoeken, hebben minder last van intredewerkloosheid;

Regio-kenmerken

- **Opleidingsregio:** afgestudeerden uit het westen des lands lopen minder kans lang werkzoekend te zijn dan hbo'ers uit andere delen van het land.

Werkgelegenheid op het enquêtemoment

De eerder in hoofdstuk 2 gehanteerde definitie voor werkloosheid, de werkloze beroepsbevolking, is een andere indicator voor de kwantitatieve aansluiting tussen de opleiding en de arbeidsmarkt.

Overzicht 4.2 laat zien welke factoren een rol spelen bij de kans op werk op het enquêtemoment.

Overzicht 4.2 Succes- en faalfactoren voor het hebben van werk op het enquêtemoment

Persoonskenmerken

- **Leeftijd:** oudere hbo'ers hebben een kleinere kans op werk op het enquêtemoment dan jongere hbo'ers;
- **Huishouden:** samenwonenden/gehuwden zonder kinderen zijn minder vaak werkloos dan hbo'ers met een andere gezinssituatie;
- **Geslacht:** vrouwen worden vaker geconfronteerd met werkloosheid dan mannen;
- **Etniciteit:** allochtonen zijn vaker werkloos op het enquêtemoment dan autochtonen;

Kwalificatiekenmerken

- **Opleidingssector:** hbo'ers hebben een grotere kans op een baan op het enquêtemoment, dan afgestudeerden van de andere hbo-sectoren;
- **Volgtijd/deeltijd:** deeltijd-hbo'ers hebben meer kans op een baan dan de afgestudeerden van het voltijd-hbo;
- **Werkervaring:** relevante werkervaring, opgedaan vóór afstuderen, vergroot de kans op een baan op het enquêtemoment;
- **Bestuurservaring:** bestuurservaring, opgedaan vóór afstuderen, vergroot eveneens de kans op een baan voor de hbo'ers;

Loopbaankenmerken

- **Intredewerkloosheid:** degenen die al snel na afstuderen een baan wisten te bemachtigen, hebben ook op het enquêtemoment een grotere kans om niet werkloos te zijn;
- **Startmoment werkzoeken:** het beginnen met werkzoeken nog vóór het afstuderen, vergroot de kans op een baan op het enquêtemoment;

Regio-kenmerken

- **Opleidingsregio:** afgestudeerden uit het noorden des lands lopen een groter risico werkloos te zijn, dan zij die in het westen zijn afgestudeerd.

Vaste aanstelling

In hoeverre hbo'ers erin slagen een aanstelling voor onbepaalde tijd te bemachtigen kan, naast de kans op het (snel) vinden van werk, eveneens worden gezien als een maatstaf voor de dimensie *werkgelegenheid en werkzekerheid*. Ook de kans op vast werk wordt beïnvloed door een aantal factoren, zoals overzicht 4.3 aantoont.

Overzicht 4.3 Succes- en faalfactoren voor het hebben van een vaste aanstelling

Persoonskenmerken

- **Leeftijd:** oudere hbo'ers hebben minder kans op een vaste aanstelling dan jongere hbo'ers;
- **Huishouden:** samenwonenden/gehuwden met én zonder kinderen hebben meer kans op een vaste baan dan hbo'ers met een andere gezinssituatie;

Kwalificatiekenmerken

- **Vooropleiding:** hbo'ers die als hoogste vooropleiding het mbo hebben afgerond, hebben vaker een vaste aanstelling dan hbo'ers met een andere vooropleiding;
- **Opleidingssector:** hgzo'ers hebben een grotere kans op een vaste baan, hao'ers en kuo'ers daarentegen hebben juist een vergrote kans op een tijdelijke aanstelling;
- **Voltijd/deeltijd:** deeltijd-hbo'ers hebben meer kans op een vaste baan dan de afgestudeerden van het voltijd-hbo (wat samenhangt met het feit dat zij al vaak tijdens de opleiding in de betreffende functie werkzaam zijn);
- **Werkervaring:** relevante werkervaring, opgedaan vóór afstuderen, vergroot de kans op een vaste baan op het enquêtemoment;
- **Stage:** de hbo'ers die stage hebben gelopen, bezitten vaker een tijdelijke aanstelling;

Loopbaankenmerken

- **Intredewerkloosheid:** degenen die al snel na afstuderen een baan wisten te bemachtigen, hebben ook een grotere kans op een vaste aanstelling;
- **Periode werkzaam in huidige functie:** hoe langer men werkzaam is in de huidige functie, hoe groter de kans op een vaste aanstelling;

Marktsegmentkenmerken

- **Omvang werkkring:** hbo'ers, werkzaam bij een organisatie van 100 werknemers of meer, worden vaker geconfronteerd met een aanstelling voor bepaalde tijd dan degenen die werken bij kleinere organisaties;
- **Profit/non-profit:** werkenden bij non-profit organisaties hebben minder kans op een vaste aanstelling dan zij die bij profit organisaties werkzaam zijn;

Regio-kenmerken

- **Werkregio:** werkenden in het noorden en oosten des lands hebben minder kans op een vaste aanstelling; zij die voor een baan naar het buitenland zijn getrokken juist een grotere kans;
- **Geografische mobiliteit:** degenen die een baan hebben aanvaard in een provincie die niet grenst aan de provincie waar men de opleiding heeft gevolgd, hebben een grotere kans op een vaste baan.

4.3 Kwaliteit van het werk

Als maatstaf voor de kwaliteit van het gevonden werk van de hbo'ers wordt in deze paragraaf gekeken naar de bepalende factoren voor de kans op werk op minimaal hbo-niveau, de kans op werk in de eigen of hieraan verwante opleidingsrichting en de hoogte van het bruto uurloon.

Vereist opleidingsniveau

Het werken in een functie waarvoor door de werkgever minimaal hbo-niveau werd vereist, is een duidelijke indicator voor de kwaliteit van het werk. In het volgend overzicht staan de

succes- en faalfactoren bij de kans op werk op minimaal hbo-niveau.

Overzicht 4.4 Succes- en faalfactoren voor het hebben van werk op minimaal hbo-niveau

Persoonskenmerken

- **Leeftijd:** oudere hbo'ers hebben een grotere kans op werk op minimaal hbo-niveau dan jongere hbo'ers;
- **Huishouden:** hbo'ers die op het enquêtemoment nog thuis wonen werken vaker onder hun niveau dan hbo'ers met een andere gezinssituatie;
- **Geslacht:** vrouwen worden vaker geconfronteerd met werk onder hbo-niveau dan mannen;

Kwalificatiekenmerken

- **Vooropleiding:** hbo'ers met als hoogst genoten vooropleiding het mbo werken vaker onder hbo-niveau, degenen die al een andere hbo-opleiding hebben voltooid vóór de betreffende hbo-opleiding werken juist vaker op minimaal hbo-niveau;
- **Opleidingssector:** hbo'ers en hto'ers hebben een grotere kans op een baan op minimaal hbo-niveau, afgestudeerden van het hso en het kuo daarentegen een kleinere kans;
- **Bestuurservaring:** bestuurservaring, opgedaan vóór afstuderen, vergroot de kans op een baan op minimaal hbo-niveau;

Loopbaankenmerken

- **Intredewerkloosheid:** degenen die al snel na afstuderen een baan wisten te bemachtigen, hebben ook meer kans op werk op het eigen niveau;
- **Periode werkzaam in huidige functie:** hoe langer men werkzaam is in de huidige functie, hoe groter de kans op onderbenutting;

Regio-kenmerken

- **Werkregio:** afgestudeerden hbo'ers, werkzaam in het noorden des lands hebben een grotere kans op een baan onder hbo-niveau.

Vereiste opleidingsrichting

Naast werk op minimaal hbo-niveau, is werk in de eigen of hieraan verwante opleidingsrichting een tweede kwaliteits-indicator van de door de hbo'ers uitgeoefende functies. Aan afgestudeerden is gevraagd om aan te geven welke opleidingsrichting door de werkgever werd vereist voor hun huidige functie. Welke factoren van invloed zijn op de kans op werk in de eigen vakrichting, wordt duidelijk in overzicht 4.5.

Overzicht 4.5 Succes- en faalfactoren voor het hebben van werk in de eigen of hieraan verwante vakrichting

Persoonskenmerken

- **Huishouden:** hbo'ers die op het enquêtemoment nog thuis wonen én samenwonenden en gehuwden mét kinderen werken vaker in de eigen of hieraan verwante vakrichting dan hbo'ers met een andere gezinssituatie;
- **Geslacht:** vrouwen werken minder vaak in een baan waarvoor de eigen vakrichting werd vereist dan mannen;

Kwalificatiekenmerken

- **Vooropleiding:** hbo'ers met als hoogst genoten vooropleiding het mbo én degenen die al een andere hbo-opleiding hebben voltooid vóór de betreffende hbo-opleiding, werken vaker in de eigen of hieraan verwante vakrichting;
- **Opleidingssector:** hpo'ers, hto'ers en hgzo'ers hebben een grotere kans op een baan in de eigen of verwante vakrichting dan de afgestudeerden van de andere hbo-sectoren;
- **Werkervaring:** relevante werkervaring, opgedaan vóór afstuderen, vergroot de kans op een baan in eigen of verwante vakrichting;
- **Stage:** hbo'ers die tijdens hun opleiding stage hebben gelopen, werken op het enquêtemoment vaker in de eigen of hieraan verwante vakrichting;

Loopbaan kenmerken

- **Intredewerkloosheid:** degenen die al snel na afstuderen een baan wisten te bemachtigen, hebben ook meer kans op werk in de eigen richting;

Marktsegmentkenmerken

- **Omvang werkkring:** voor hbo'ers is de kans op werk in de eigen richting bij organisaties van minimaal 100 werknemers, kleiner dan bij organisaties van geringere omvang;
- **Profit/non-profit:** werkende hbo'ers bij non-profit organisaties hebben vaker een functie in de eigen vakrichting dan degenen die bij profit organisaties werkzaam zijn;

Regio-kenmerken

- **Werkregio:** afgestudeerde hbo'ers, werkzaam in het zuiden des lands, hebben een grotere kans op een baan in de eigen of hieraan verwante vakrichting dan zij die elders werkzaam zijn.

Hoogte bruto uurloon

Opleidingseisen naar niveau en richting hebben een bepaalde zeggingskracht over de kwaliteit van de door de hbo'ers verrichte werkzaamheden. Een andere kwaliteitsindicator is de hoogte van de verdiensten van de werkende hbo'ers. Daarom wordt in het volgende overzicht een opsomming gegeven van de bepalende factoren voor de hoogte van het bruto uurloon van de hbo'ers.

Overzicht 4.6 Succes- en faalfactoren voor het hebben van een hoger bruto uurloon

Persoonskenmerken

- **Leeftijd:** oudere hbo'ers hebben een grotere kans op een hoger uurloon dan jongere hbo'ers;
- **Huishouden:** samenwonenden/gehuwden met én zonder kinderen hebben meer kans op een hoger inkomen dan hbo'ers met een andere gezinssituatie;
- **Geslacht:** vrouwen verdienen per uur doorgaans minder dan mannen;

Kwalificatiekenmerken

- **Vooropleiding:** hbo'ers die als hoogste vooropleiding al een andere hbo-opleiding vóór de betreffende hbo-opleiding hebben afgerond, hebben meer kans op een hoger uurloon dan hbo'ers met een andere vooropleiding;
- **Opleidingssector:** hgzo'ers hebben een grotere kans op een hoger uurloon, hao'ers en kuo'ers hebben daarentegen juist een vergrote kans op een lager uurloon;
- **Volgtijd/deeltijd:** deeltijd-hbo'ers hebben doorgaans een hoger bruto uurloon dan de afgestudeerden van het voltijd-hbo;
- **Stage:** de hbo'ers die stage hebben gelopen, verdienen een lager uurloon;

Loopbaankenmerken

- **Intredewerkloosheid:** degenen die al snel na afstuderen een baan wisten te bemachtigen, hebben ook een grotere kans op een hoger bruto uurloon;
- **Periode werkzaam in huidige functie:** hoe langer men werkzaam is in de huidige functie, hoe groter de kans op een hoger bruto uurloon;

Marktsegmentkenmerken

- **Omvang werkkring:** hbo'ers, werkzaam bij een organisatie van 100 werknemers of meer, hebben doorgaans een hoger uurloon dan degenen die werken bij kleinere organisaties;
- **Profit/non-profit:** werkende hbo'ers bij non-profit organisaties hebben een grotere kans op een hoger bruto uurloon dan zij die bij profit organisaties werkzaam zijn;

Functiekenmerken

- **Lengte werkweek:** hbo'ers met een werkweek van minder dan 30 uur, verdienen per uur doorgaans meer dan degenen met een langere werkweek;
- **Arbeidscontract:** in loondienst werkende hbo'ers (zowel in vaste als in tijdelijke dienst) hebben een grotere kans op een hoger bruto uurloon dan de free-lancers en zelfstandigen;
- **Baan op minimaal hbo-niveau:** hbo'ers, werkzaam op minimaal hbo-niveau, hebben een grotere kans op een hoger uurloon;
- **Baan in de eigen of verwante richting:** hbo'ers, werkzaam in de eigen of hieraan verwante vakrichting, verdienen doorgaans een hoger uurloon;
- **Baan met ervaringseis:** degenen die een baan hebben waarvoor de werkgever werkervaring vereiste, hebben gemiddeld een hoger uurloon;
- **Leidinggeven:** hbo'ers met een leidinggevende baan hebben doorgaans een hoger uurloon;

Regio-kenmerken

- **Werkregio:** werkenden in West-Nederland hebben een verhoogde kans op een hoog uurloon.

4.4 Arbeidsmarktsucces samengevat

Invloed persoonskenmerken op arbeidsmarktintrede

Leeftijd

De werkgelegenheidskansen voor afgestudeerde hbo'ers is voor ouderen duidelijk ongunstiger

dan voor jongeren. De kans op het (snel) vinden van een baan neemt af, naarmate de leeftijd waarop de hbo'er de opleiding afrondt, toeneemt. Ook geldt voor de kans op het hebben van een vaste aanstelling, dat oudere hbo'ers een nadeel hebben ten opzichte van de jongere afgestudeerden. Daarentegen kennen de oudere hbo'ers wel voordelen wat betreft de kwaliteit van de verworven banen. Zo hebben zij meer kans op een baan op minimaal hbo-niveau en verdienen zij doorgaans een hoger bruto uurloon dan jongere hbo'ers.

Huishouden

Zowel de werkgelegenheid en werkzekerheid als de kwaliteit van werk is voor de samenwonende en gehuwde hbo'ers, met of zonder kinderen, beter dan voor de hbo'ers in een andere gezinssituatie. Zij hebben namelijk meer kans op een vaste baan en verdienen over het algemeen een hoger uurloon, terwijl alleen voor de samenwonenden en gehuwden zónder kinderen een verhoogde kans op het (snel) vinden van een baan geldt. Samenwonenden en gehuwden mét kinderen hebben bovendien een voordeel bij het vinden van werk in de eigen of hieraan verwante vakrichting. Dit laatste gaat eveneens op voor hbo'ers die nog thuiswonend zijn, maar zij werken daarentegen vaker onder hbo-niveau.

Geslacht

De arbeidsmarktpositie van pas afgestudeerde vrouwelijke hbo'ers blijft duidelijk achter bij die van de mannelijke afgestudeerden van het hbo. Zo lopen vrouwen meer kans werkloos te zijn op het enquêtemoment, werken ze vaker onder hbo-niveau en zijn ze minder vaak werkzaam in de eigen vakrichting. Ook kennen vrouwen doorgaans een lager bruto uurloon dan mannen.

Etniciteit

Intredende allochtonen hebben een zwakkere arbeidsmarktpositie wat betreft werkgelegenheid. Zij worden namelijk vaker geconfronteerd met intredewerkloosheid en met werkloosheid op het enquêtemoment, dan autochtonen.

Invloed van kwalificatiekenmerken op arbeidsmarktintrede

Vooropleiding

Hbo'ers met als hoogst genoten vooropleiding het mbo zijn wat betreft werkgelegenheid en werkzekerheid in het voordeel in vergelijking met hbo'ers met een andere vooropleiding: zij vinden doorgaans sneller een baan en komen vaker in aanmerking voor een vaste aanstelling. Ook werken voormalig mbo'ers vaker in de eigen vakrichting. Hier staat tegenover dat deze groep hbo'ers vaker onder hbo-niveau werkzaam is. De kwaliteit van het werk is met name voor de hbo'ers die al een andere hbo-opleiding achter de rug hebben beter: zowel werk op minimaal hbo-niveau als werk in de eigen of hieraan verwante vakrichting komt onder hen relatief vaak voor. Tevens verdienen zij gemiddeld genomen een hoger uurloon.

Opleidingssector

De werkgelegenheidskansen voor hgzo'ers en heo'ers zijn relatief gunstig te noemen: ze hebben beiden een grotere kans om snel na afstuderen aan het werk te komen, terwijl heo'ers ook op het enquêtemoment minder vaak met werkloosheid worden geconfronteerd en de hgzo'ers vaker een vaste aanstelling weten te bemachtigen. Afgestudeerden van het hao en het kuo moeten

daarentegen vaker genoeg nemen met een tijdelijk dienstverband. Wat betreft de kwaliteit van de door de hbo'ers gevonden banen, steken de hto'ers, de hpo'ers en wederom de hgzo'ers in positieve zin af bij de rest van de afgestudeerden. Hto'ers en hpo'ers blijken namelijk vaker zowel naar niveau als naar richting een baan te kunnen bemachtigen die aansluit bij de gevolgde opleiding, en hgzo'ers hebben, naast het feit dat ook zij vaker in de eigen vakrichting terecht komen, doorgaans een hoger bruto uurloon. Hao'ers en kuo'ers hebben verhoudingsgewijs juist een lager uurloon dan andere hbo'ers. Tot slot komt werken onder hbo-niveau relatief veel voor onder de afgestudeerden van het hsao en het kuo.

Voltijd/deeltijd

Deeltijd-hbo'ers hebben een grotere kans om (snel) werk te vinden, hebben vaker een vaste baan en verdienen doorgaans meer. Dit lijkt vooral verband te houden met het feit dat de deeltijd-hbo'ers vaak al verder in de arbeidsloopbaan gevorderd zijn. Veel van de deeltijd-hbo'ers hebben hun opleiding namelijk gecombineerd met een betaalde werkkring.

Studieduur

De studieduur blijkt alleen van invloed op het snel vinden van een baan na afstuderen; een langere studieduur betekent minder kans om snel aan het werk te komen. Maar de werkgelegenheidskansen op het enquêtemoment worden niet significant beïnvloed door verschil in studieduur.

Werk- en bestuurlijke ervaring

Op alle behandelde aspecten van werkgelegenheid en werkzekerheid, te weten de kans om snel werk te vinden, om een baan te hebben op het moment van enquêteren en om een vaste aanstelling te verkrijgen, heeft relevante werkervaring vóór afstuderen een positieve uitwerking. Daarnaast vergroot werkervaring de kans op werk in de eigen of hieraan verwante vakrichting. Bestuurservaring, opgedaan vóór afstuderen, vergroot de kans op werk op het moment van enquêteren en op werk op minimaal hbo-niveau.

Stage

Hoewel een stage-periode de kans op werk in het eigen vakgebied vergroot, zijn de effecten van stage niet louter positief te noemen. Hbo'ers die tijdens hun opleiding stage hebben gelopen, hebben namelijk meer moeite om snel werk te vinden, zijn vaker werkzaam in een tijdelijk dienstverband en kennen gemiddeld een lager bruto uurloon. Overigens moet hierbij aangetekend worden dat voor de meeste voltijd opleidingen stage een verplicht onderdeel is van de studie. Het hier gevonden effect heeft dus vooral betekenis voor die opleidingen waar de stage minder vaak voorkomt (vooral de deeltijdoopleidingen).

Invloed van loopbaanmerken op arbeidsmarktintrede

Intredewerkloosheid

Hbo'ers die erin slagen snel na het afstuderen een baan te bemachtigen, dat wil zeggen in de intredeperiode hooguit drie maanden werkzoekend zijn geweest, kennen ook op alle andere besproken aspecten van arbeidsmarktsucces een relatief voordeel. Zij hebben dus ook meer kans op werk op het enquêtemoment, hebben vaker een vaste aanstelling, werken vaker op het

eigen niveau en in de eigen vakrichting en verdienen met hun werkzaamheden over het algemeen een hoger uurloon.

Startmoment werkzoeken

Degenen die nog tijdens hun hbo-opleiding actief zijn begonnen met het zoeken naar werk, worden minder vaak geconfronteerd met (intrede-)werkloosheid.

Periode werkzaam in huidige functie

Bij een langere functieduur stijgt de kans op een vaste aanstelling én op een hoger bruto uurloon. Daar staat tegenover dat hbo'ers die al langer in de huidige functie werkzaam zijn, vaker beneden hbo-niveau werken.

Invloed van marktsegmentkenmerken op arbeidsmarktintrede

Omvang werkring

Hoewel hbo'ers, werkzaam bij organisaties van minimaal 100 werknemers, doorgaans minder kans maken op een vaste aanstelling en op werk in de eigen vakrichting, verdienen zij gemiddeld per uur desondanks meer dan degenen die werken bij kleinere organisaties.

Profit/non-profit organisaties

De werkenden in de non-profit sector moeten vaker genoegen nemen met een aanstelling voor bepaalde tijd. Wel is de kans op werk in de eigen vakrichting groter in de non-profit sector dan in de profit sector en is het uurloon bij non-profit organisaties doorgaans ook hoger.

Invloed van functiekenmerken op arbeidsmarktintrede

Lengte van de werkweek en soort arbeidscontract

Het uurloon van hbo'ers met een werkweek van minder dan 30 uur ligt over het algemeen hoger dan van de hbo'ers met een langere werkweek. In loondienst werkende hbo'ers verdienen doorgaans ook meer per uur dan free-lancers en zelfstandigen.

Functie-eisen

Zowel het werken op minimaal hbo-niveau, in de eigen of hieraan verwante vakrichting en in een baan waarvoor bepaalde werkervaring werd vereist, vergroot de kans op een hoger bruto uurloon.

Leidinggeven

Hbo'ers met een leidinggevende baan verdienen doorgaans meer per uur dan degenen zonder leidinggevende functie.

Invloed van regio-kenmerken op arbeidsmarktintrede

Opleidingsregio

Degenen die de opleiding in het westen des lands hebben voltooid, hebben minder moeite om snel werk te vinden, terwijl voor hen die in het noorden zijn afgestudeerd geldt, dat zij meer

risico lopen werkloos te zijn op het enquêtemoment.

Werkregio en geografische mobiliteit

Afgestudeerden die in het noorden of het oosten werkzaam zijn, hebben een lagere kans op een vaste aanstelling, dan werkende hbo'ers elders. Zij die voor hun werk naar het buitenland zijn getrokken hebben juist vaker een vaste aanstelling, wat overigens ook geldt voor de overige hbo'ers die geografische mobiel in het aanvaarden van een werkkring zijn geweest (dat wil zeggen: werkzaam zijn in een provincie die niet grenst aan de provincie waar men de opleiding heeft gevolgd). Werk onder hbo-niveau komt eveneens in het noorden relatief vaak voor. In het zuiden blijkt de kans op werk in de eigen of hieraan verwante vakrichting groter dan elders en het bruto uurloon is voor hbo'ers die in het westen des lands werken doorgaans het hoogst.

5 Voorbereiding hbo'ers op beroepspraktijk

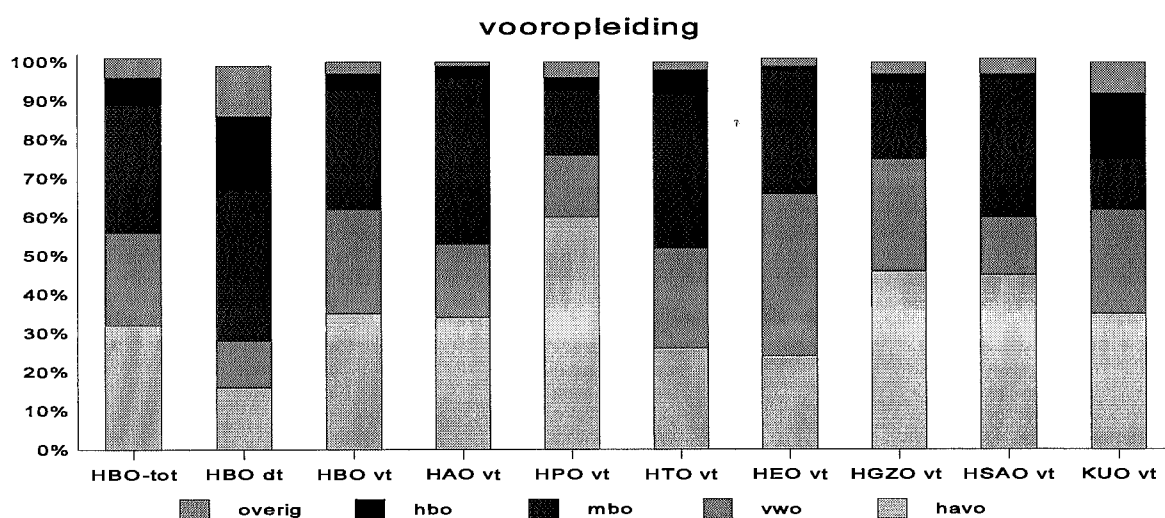
5.1 Kwalificaties vóór afstuderen aan hbo

Vooropleiding

Voordat de hbo'ers zijn begonnen aan hun hbo-opleiding, hebben zij al een schoolloopbaan achter de rug. Zeker voor degenen die vóór het hbo al een andere beroepsopleiding hebben gevolgd, heeft de voorbereiding op de beroepspraktijk dan al een aanvang genomen. Temeer daar velen een hbo-opleiding kiezen in het (directe) verlengde van de eerder gevolgde opleidingsrichting.

Grafiek 5.1 maakt op dit punt direct de grote verschillen tussen de afgestudeerden van het voltijd- en deeltijd-hbo duidelijk. Ruim de helft van de gediplomeerde deeltijd-hbo'ers heeft eerder al een middelbare (39%; inclusief leerlingwezen en in service-onderwijs) of hogere (19%) beroepsopleiding genoten. Veel deeltijd-hbo'ers hebben tijdens de hbo-opleiding dan ook reeds een baan; doorgaans in een bij de opleiding passende sector. Daarentegen heeft bijna tweederde van de afgestudeerden van het voltijd-hbo een algemeen voortgezette opleiding als hoogst genoten vooropleiding opgegeven (35% havo en 27% vwo). Eénderde van de voltijd-hbo'ers heeft eerder al een mbo-opleiding (31%) of hbo-opleiding (4%) afgerond.

Grafiek 5.1 Afgestudeerden naar hoogst voltooide vooropleiding



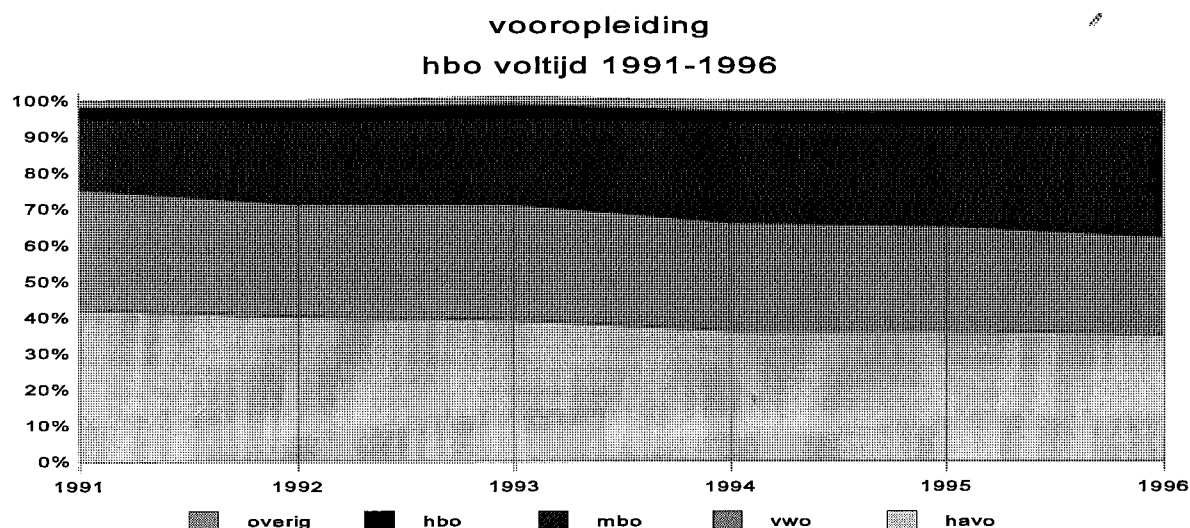
Tussen de zeven voltijd-sectoren bestaan er ook forse verschillen in de vooropleiding van de afgestudeerde hbo'ers. Terwijl het hpo (60%), het hgzo (46%) en het hsao (45%) voltijd met name instroom kennen vanuit het havo, heeft maar liefst 41% van de afgestudeerden van het

heo vwo als hoogst genoten vooropleiding. Bij zowel het heo (24%) als hto (26%) is het percentage voormalige havisten verhoudingsgewijs laag. De feitelijke of gepercipieerde moeilijkheidsgraad van deze opleidingen speelt hierbij mogelijk een rol.

Bij het hao (43%) en hto (40%) is duidelijk sprake van een beroepsgerichte studieloopbaan. Ook onder de afgestudeerden van het hso en heo voltijd vindt men naar verhouding veel voormalige mbo'ers terug. Nadere analyse leert dat er met name bij het agrarisch, technisch en economisch onderwijs een duidelijke relatie bestaat tussen de eerder gevolgde mbo-richting en de daarna aan het hbo afgeronde opleidingsrichting. Tussen de 70% en 90% van deze voormalige mbo'ers heeft op hbo-niveau opnieuw een richting in de desbetreffende sector afgerond.

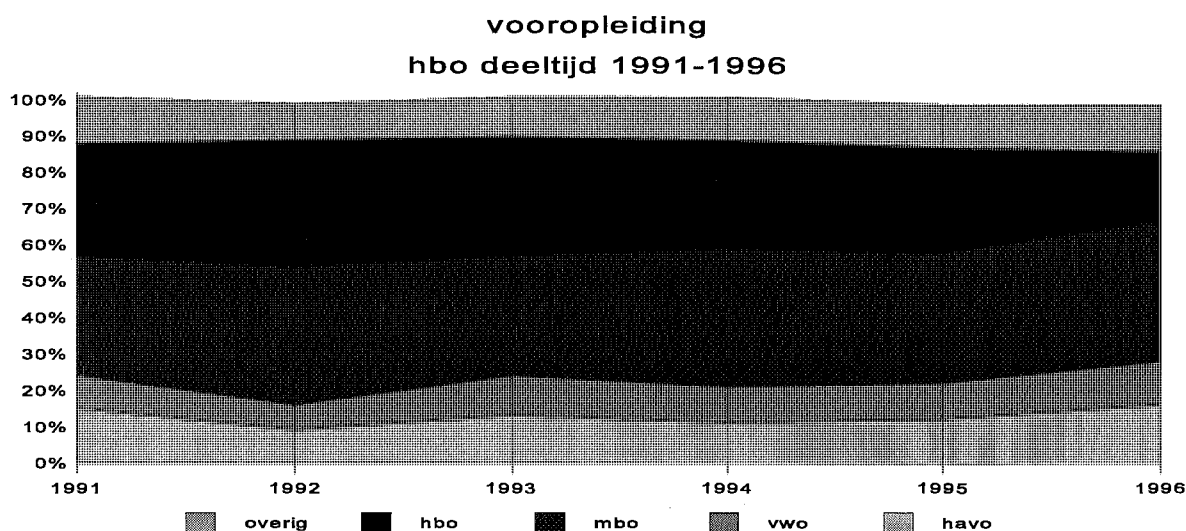
Naast het havo (35%) en het vwo (27%) is bij het kuo het percentage dat al eerder een hbo-opleiding heeft afgerond met 16% relatief hoog. Enerzijds gaat het hier om mensen die, nadat eerst een andere beroepsopleiding is gevolgd, daarna toch kiezen voor een kunstvakopleiding. Anderzijds betreft het hier afgestudeerden die eerder al een docerende of toegepaste kunstvakopleiding hebben genoten en die het vervolgens lukt door te stromen naar een kunstvakopleiding voor uitvoerend of autonoom kunstenaar. Dit laatste komt met name in het muziekvak voor.

Grafiek 5.2 Afgestudeerden hbo-voltijd naar hoogst voltooide vooropleiding, 1991-1996

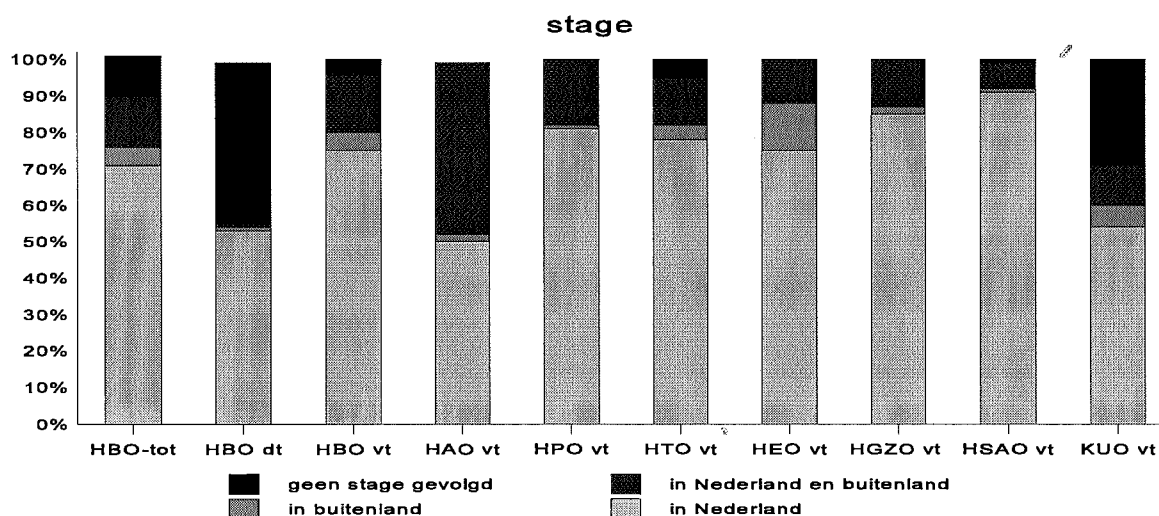


Wanneer de ontwikkeling in de afgelopen zes jaar in vooropleidingsprofiel in ogenschouw wordt genomen ziet men bij het hbo-voltijd een gestage afname van het aandeel voormalige havisten en vwo'ers van respectievelijk 42% en 33% in 1991 tot 35% en 27% in 1996. Daarentegen is het aandeel met een mbo-opleiding als hoogst genoten vooropleiding onder de voltijd-hbo'ers fors toegenomen van 20% tot 31%. Bij het hbo-deeltijd is eerder sprake van lichte schommelingen in het vooropleidingsprofiel. Wel wordt voor 1996 geconstateerd dat het aandeel hbo'ers dat al eerder een hbo-opleiding heeft genoten scherp is gedaald van circa 30% tot amper 20%. Het is nu echter nog te vroeg om te spreken van een structurele ontwikkeling op dit punt.

Grafiek 5.3 Afgestudeerden hbo-deeltijd naar hoogst voltooide vooropleiding, 1991-1996



Grafiek 5.4 Afgestudeerden naar gevolgde stage



Uit grafiek 5.4 blijkt dat bijna alle voltijd-hbo'ers tijdens de hbo-opleiding een stage hebben gevolgd. Daarentegen geldt dit maar voor de helft (56%) van de afgestudeerden van het deeltijd-hbo. Voor de deeltijd-hbo'ers lijkt een stage ook minder relevant, aangezien zij vaak hun hbo-opleiding combineren met werk in het vakgebied. Toch lijkt een stage voor hen ook van belang, omdat zij daarmee nadrukkelijker werkervaring kunnen opdoen in een functie op tenminste hbo-niveau. Zoals eerder is geconstateerd lukt het de deeltijd-hbo'ers naar verhouding minder vaak om na het afstuderen een baan op minimaal hbo-niveau te vinden.

Verder hebben zo goed als alle stagevolgende deeltijd-hbo'ers de stage in Nederland vervuld (96%), terwijl bijna een kwart (100%-78% = 22%) van de stagelopende voltijd-hbo'ers, meestal naast een binnenlandse stage, (ook) een stage in het buitenland heeft gevolgd. Dit verschil in

oriëntatie en mobiliteit lijkt het gevolg te zijn van het verschil in levensfase tussen de voltijd- en deeltijd-hbo'ers.

Wordt de deelname aan stage onderscheiden naar de voltijd-sectoren, dan blijkt maar liefst 29% van de afgestudeerden van het kuo tijdens de opleiding geen stage te hebben gevolgd. Opmerkelijk is ook dat 5% van de afgestudeerde hto'ers geen stage-ervaring tijdens deze opleiding heeft opgedaan. De vraag is of het hier gaat om voormalige mto'ers die reeds op mbo-niveau een stage hebben afgerond (en die niet meer op hbo-niveau een stage hoefde te vervullen), of dat het hier hto'ers betreft die verder zijn gaan studeren en die via een technische universiteit aan hun stageverplichting gaan voldoen.

Verder blijken het met name de afgestudeerden van het hao voltijd te zijn die (ook) een buitenlandse stage hebben gevolgd. Dit geldt maar liefst voor de helft van de stagelopende hao'ers het geval te zijn. Bij de andere voltijd-sectoren varieert het percentage stagelopers dat (ook) een buitenlandse stage heeft vervuld van 9% voor het hso tot 25% voor het heo en kuo voltijd.

Relevante werkervaring en bestuurlijke ervaring vóór afstuderen

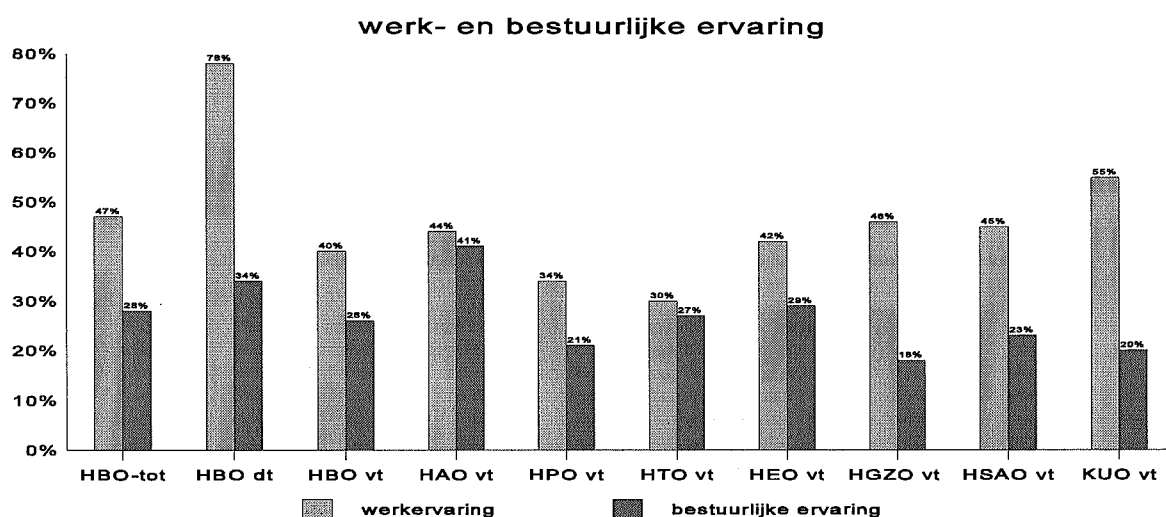
Niet alleen de stage kan werkervaring voor de hbo'ers opleveren; hbo'ers kunnen ook vóór of tijdens de hbo-opleiding voor hun vakgebied relevante werk- of bestuurlijke ervaring hebben opgedaan. Het kan hier zowel om betaald als onbetaalde werkervaring gaan.

In 1996 beschikt bijna de helft (47%) van de afgestudeerden van het hbo over werkervaring en ruim een kwart (28%) van de hbo'ers over bestuurlijke ervaring. De deeltijd-hbo'ers hebben op het moment van afstuderen al bijna twee keer zo vaak werkervaring opgedaan als de afgestudeerden van het voltijd-hbo (78% versus 40%). Het verschil tussen het voltijd- en deeltijd-hbo wat betreft bestuurlijke ervaring is minder groot: 34% van de deeltijd-hbo'ers beschikt over bestuurlijke ervaring versus 26% van de voltijd-hbo'ers.

Binnen het voltijd-hbo zijn het met name de afgestudeerden van het kuo die met 55% relatief vaak over werkervaring beschikken. Bij de hto'ers (30%) en hpo'ers (34%) is dit minder vaak het geval. Voor de andere voltijd-sectoren loopt het percentage hbo'ers met werkervaring vóór afstuderen uiteen van 42% voor het heo tot 46% voor het hgzo.

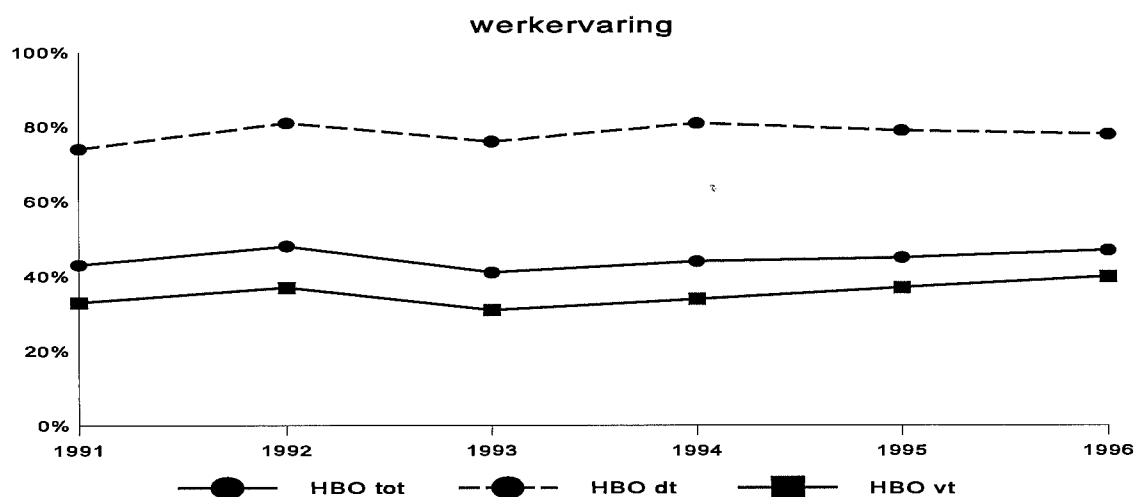
Bestuurlijke ervaring is vóór of tijdens de hbo-opleiding met name door de hao'ers voltijd (41%) opgedaan. Bij de overige voltijd-sectoren variëren de percentages afgestudeerden met bestuurlijke ervaring tussen de 18% voor het hgzo en 29% voor het heo.

Grafiek 5.5 Afgestudeerden met relevante betaalde of onbetaalde werkervaring en/of bestuurlijke ervaring vóór afstuderen aan hbo



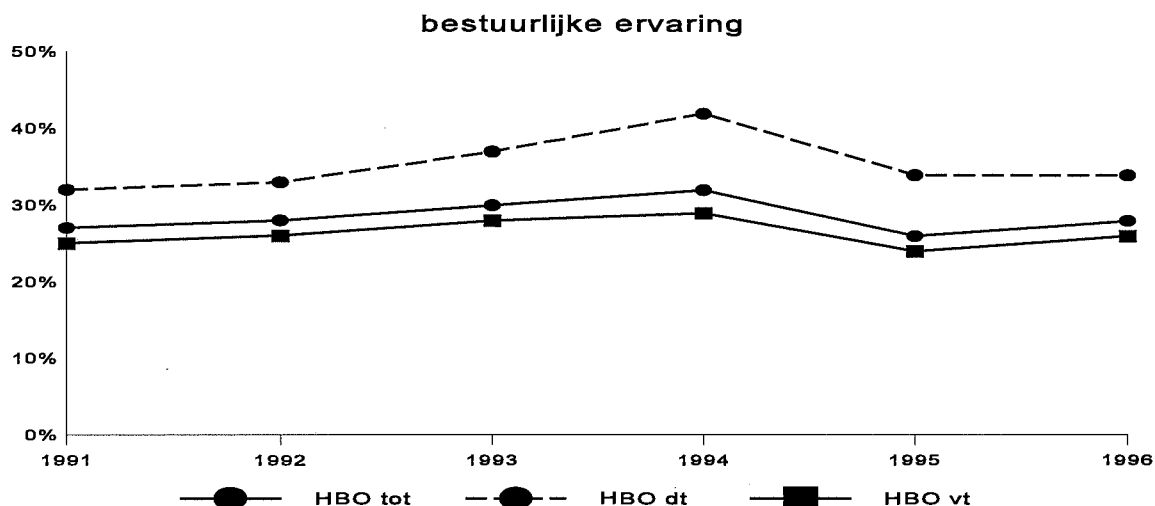
Grafiek 5.6 laat zien dat het percentage voltijd-hbo'ers dat al vóór afstuderen beschikt over relevante werkervaring tussen 1992 en 1993 is gedaald van 37% naar 31%, terwijl dit percentage daarna gestaag is toegenomen tot 40% in 1996.

Grafiek 5.6 Afgestudeerden met relevante betaalde of onbetaalde werkervaring vóór afstuderen aan hbo, 1991-1996



Bij het deeltijd-hbo ziet men de afgelopen twee jaren een lichte daling in het percentage deeltijd-hbo'ers met werkervaring vóór afstuderen. Uit een nadere analyse van de gegevens blijkt dat met name het percentage deeltijd-hbo'ers dat beschikt over werkervaring van langer dan één jaar de laatste jaren is gedaald.

Grafiek 5.7 Afgestudeerden met bestuurlijke ervaring vóór afstuderen aan hbo, 1991-1996



Zowel bij het voltijd- als deeltijd-hbo is het percentage afgestudeerden met bestuurlijke ervaring (grafiek 5.7) tussen 1991 en 1994 gestegen (voltijd: van 25% tot 29%; deeltijd: van 32% tot 42%), waarna dit percentage tussen 1994 en 1995 scherp is gedaald (voltijd naar 24%; deeltijd naar 34%), om vervolgens tussen 1995 en 1996 weer enigszins toe te nemen.

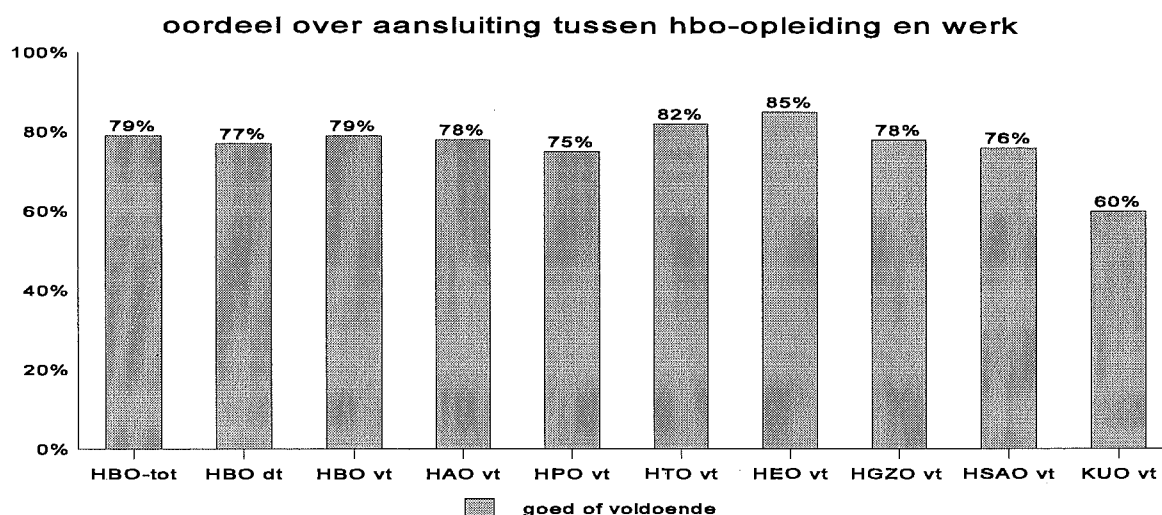
5.2 Oordeel over hbo als beroepskwalificatie

Algemeen oordeel over aansluiting hbo-opleiding en werk

Alvorens wordt ingegaan op het oordeel van de hbo'ers over een groot aantal deelaspecten van de afstemming tussen de gevolgde hbo-opleiding en de beroepspraktijk, wordt eerst in meer algemene zin het oordeel van hbo'ers weergegeven over de aansluiting tussen opleiding en werk. In grafiek 5.8 staat het percentage werkenden weergegeven dat de aansluiting tussen de hbo-opleiding en het werk als goed of voldoende beoordeelt.

Van alle werkende hbo'ers is 79% tevreden over de aansluiting tussen de door hen gevolgde hbo-opleiding en het werk (dat zij op het enquêtemoment uitoefenen). Het hbo-deeltijd en hbo-voltijd ontlopen elkaar op dit punt niet veel; 77% bij het hbo-deeltijd versus 79% bij het hbo-voltijd vindt de aansluiting van de opleiding naar het werk goed of voldoende. Met uitzondering van het kuo-voltijd, waarbij maar liefst 40% van de werkenden deze aansluiting onvoldoende noemt, zijn de verschillen tussen de overige voltijd-sectoren gering. Bij deze sectoren varieert het percentage dat tevreden is over de aansluiting van de hbo-opleiding naar het werk van 75% bij het hpo-voltijd tot 85% bij het heo-voltijd.

Grafiek 5.8 Werkenden die aansluiting tussen opleiding en werk goed of voldoende vinden



Overzicht 5.1 Welke werkende afgestudeerden vinden de aansluiting tussen hbo-opleiding en werk goed of voldoende?

Persoonskenmerken

- **Huishouden:** hbo'ers die thuiswonend zijn, zijn vaker tevreden over de aansluiting tussen de hbo-opleiding en het werk dan de hbo'ers die alleenstaand zijn en geen kinderen hebben;

Kwalificatiekenmerken

- **Opleidingssector:** in vergelijking met de afgestudeerden van het heo, zijn de afgestudeerden van de andere sectoren minder vaak tevreden over de aansluiting van het hbo naar het werk;
- **Studieduur:** hoe korter de studieduur aan het hbo, hoe vaker men tevreden is over de aansluiting tussen de hbo-opleiding en de beroepspraktijk;

Loopbaankenmerken

- **Intredewerkloosheid:** degenen die al snel na afstuderen een baan wisten te bemachtigen, zijn vaker tevreden over de aansluiting tussen de hbo-opleiding en het werk;

Functiekenmerken

- **Baan op minimaal hbo-niveau:** hbo'ers, werkzaam op minimaal hbo-niveau, vinden de aansluiting van hbo-opleiding naar beroepspraktijk vaker goed of voldoende;
- **Baan in de eigen of verwante richting:** hbo'ers, werkzaam in de eigen of hieraan verwante vakrichting, zijn vaker tevreden wat betreft de aansluiting tussen de hbo-opleiding en het werk;
- **Bruto maandinkomen:** hoe hoger het bruto maandinkomen van de hbo'ers, hoe vaker men tevreden is over de aansluiting tussen de hbo-opleiding en het werk.

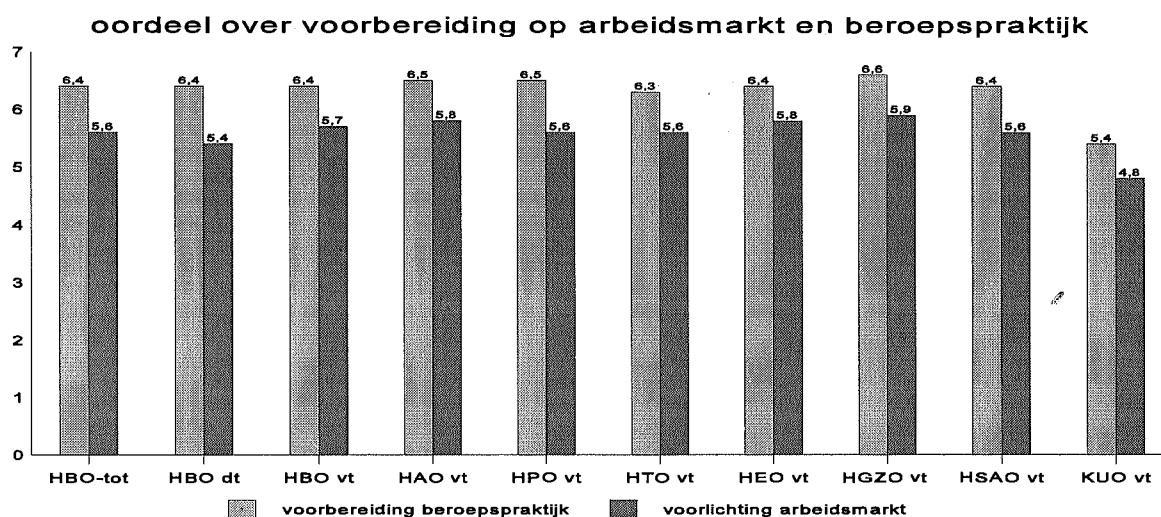
Overzicht 5.1 geeft inzicht in de factoren die bepalend zijn voor het oordeel van de hbo'ers over de aansluiting van het onderwijs naar het werkveld. In de analyse op het (ongewogen) bestand van HBO-Monitor 1996 zijn zowel persoonskenmerken, kwalificatie-kenmerken, loopbaankenmerken, marktsegmentkenmerken, alsook functiekenmerken betrokken.

Oordeel over voorbereiding door hbo op arbeidsmarktsituatie en beroepspraktijk

De vraag is verder of de voorlichting over de actuele arbeidsmarktmarktsituatie en de voorberei-

ding op de beroepspraktijk, naar de mening van de hbo'ers, voldoende is geweest. Grafiek 5.9 toont het gemiddelde rapportcijfer dat de afgestudeerden ten aanzien van de voorbereiding op de arbeidsmarktsituatie en beroepspraktijk hebben gegeven. Geen enkele sector behaalt gemiddeld een voldoende voor de voorlichting over de arbeidsmarktsituatie voor hbo'ers. Voor het kuo bedraagt het gemiddeld cijfer slechts 4,8 punten, terwijl deze voor de andere sectoren varieert van 5,6 tot 5,9 punten. Opmerkelijk is dat het gemiddelde rapportcijfer bij de deeltijd-hbo'ers, waarvan een belangrijk deel al werkervaring heeft in het vakgebied, lager is dan bij de voltijd-hbo'ers: 5,4 versus 5,7 punten.

Grafiek 5.9 Gemiddeld rapportcijfer door afgestudeerden over voorlichting over arbeidsmarktsituatie en voorbereiding op beroepspraktijk



Het oordeel over de voorbereiding op de beroepspraktijk is met gemiddeld 6,4 punten bij zowel het voltijd- als deeltijd-hbo positiever. In vergelijking met de andere voltijd-sectoren, waarbij het gemiddelde rapportcijfer voor dit aspect steeds tussen de 6,3 en 6,6 punten ligt, is het gemiddelde voor het kuo ook hier met 5,4 punten fors lager.

Naast het gemiddelde rapportcijfer is ook het percentage afgestudeerden in beschouwing genomen dat de voorbereiding door de hogeschool op de arbeidsmarktsituatie en de beroepspraktijk met minimaal een zes heeft gewaardeerd. Dan blijkt dat 62% van de voltijd-hbo'ers en 58% van de deeltijd-hbo'ers de voorbereiding tenminste als voldoende heeft beoordeeld. Echter, ook zo berekend blijkt dat slechts een minderheid van 38% van de kuo'ers de voorlichting over de arbeidsmarktsituatie een zes of hoger waard vindt. Bij de andere voltijd-sectoren loopt het percentage afgestudeerde hbo'ers dat deze voorlichting (ruim) voldoende tot (zeer) goed vindt uiteen van 60% voor het hpo tot 70% voor het hgzo.

Met uitzondering van het kuo voltijd, waarbij net de helft (51%) van de afgestudeerden de voorbereiding op de beroepspraktijk door de hogeschool als voldoende heeft beoordeeld, heeft 77% (hto) tot 87% (hgzo) van de voltijd-hbo'ers dit aspect met een zes of hoger gewaardeerd. Het verschil tussen het voltijd- (79%) en het deeltijd-hbo (80%) is op dit punt slechts marginaal.

De feitelijke sectorverschillen in de actuele arbeidsmarktsituatie en beroepspraktijk in aanmerking nemend, lijkt het oordeel over de voorbereiding op de arbeidsmarktsituatie en de beroepspraktijk door het hbo behoorlijk te worden beïnvloed door deze sectorale verschillen in arbeidsmarktpositie.

Afstemming tussen hbo-opleiding en beroepspraktijk

Nagegaan is vervolgens in welke mate zich afstemmingsproblemen voordoen bij de arbeidsmarktintrede van hbo'ers. Van inhoudelijke discrepanties tussen opleiding en functie is sprake wanneer de kwalificaties die in het onderwijs worden bijgebracht niet aansluiten bij de kwalificaties die worden vereist vanuit het werkveld. Het gaat hier overigens uitsluitend om het oordeel van de afgestudeerden. Dit hoeft uiteraard niet overeen te stemmen met het oordeel vanuit het werkveld.

Voor het achterhalen van eventuele afstemmingsproblemen zijn aan de betaald werkende afgestudeerden 26 kwalificatie-aspecten voorgelegd die voor een goede uitoefening van hun functie van belang kunnen zijn. Voor het kuo is deze lijst van kwalificatie-aspecten deels aangepast en aangevuld met een aantal opleidingsspecifieke kwalificatie-aspecten op het terrein van onder meer artistieke vaardigheden en expressie. De vragenlijst voor de afgestudeerden van de beeldende kunst- en vormgevingsopleidingen bevat uiteindelijk 40 aspecten, terwijl de afgestudeerden van de muziek-, dans- en theateropleidingen over in totaal 45 aspecten hun oordeel hebben geveld. In dit rapport zal daarom alleen worden gerapporteerd over die aspecten die voor zowel het kuo als het overige hbo (zo goed als) hetzelfde zijn.

De werkende hbo'ers zijn twee vragen voorgelegd. De respondenten hebben ten eerste aangegeven of het genoemde aspect van belang is voor een goede uitoefening van de functie. Vervolgens is nagegaan in hoeverre de hbo-opleidingen, in de ogen van de werkende afgestudeerden, in deze kwalificaties voorzien: aan de afgestudeerden is gevraagd in hoeverre zij van mening zijn dat tijdens de hbo-opleiding meer, evenveel of juist minder aandacht moet worden besteed aan deze kwalificaties. Hierbij moet overigens worden opgemerkt dat afgestudeerden zich niet altijd realiseren dat méér aandacht voor het ene aspect, bij een gelijkblijvende studieduur, minder aandacht voor een ander aspect betekent.

In deze paragraaf worden de resultaten over beide vragen in hun onderlinge samenhang besproken. Het is immers goed mogelijk dat afgestudeerden bepaalde aspecten weliswaar van groot belang achten voor het goed functioneren in de beroepspraktijk, maar dat zij desondanks niet vinden dat de hogeschool aan dit aspect meer aandacht moet gaan besteden, dan tijdens de opleiding het geval was. Zo moge het duidelijk zijn dat bepaalde houdingsaspecten, hoe belangrijk wellicht ook in een functie, slechts gedeeltelijk aangeleerd kunnen worden op een hogeschool. Hogescholen kunnen soms nauwelijks meer doen dan de studenten tijdens hun opleiding op het belang van deze houdingsaspecten wijzen, hen daarin voor een deel trainen en aan deze aspecten tijdens de stage meer aandacht (laten) schenken.

De onderzochte kwalificatie-aspecten verwijzen naar eisen ten aanzien van kennis, vaardigheden en houdingsaspecten, die onder meer zijn ontleend aan literatuur over functie-analyse (zie o.a. Algra, 1991). De aspecten zijn zo geformuleerd dat zij voor mensen uit verscheidene werkveld-

den toepasbaar zijn.

Uiteraard kunnen strikt individuele factoren bij de oordelen van de respondenten een rol spelen, waardoor er tussen de afgestudeerden een behoorlijke variatie kan bestaan in het oordeel over de opleiding. Afhankelijk van de persoonlijke (werk)omstandigheden kan het oordeel de ene keer iets positiever en de andere keer iets negatiever uitvallen. Gemiddeld genomen vallen deze afwijkingen waarschijnlijk tegen elkaar weg, waardoor in totaal een valide beeld ontstaat over de aansluiting tussen de gevolgde hbo-opleiding en de functie. Tabel 5.1 geeft een beeld van enerzijds het belang dat aan de onderscheiden kwalificatievereisten wordt gehecht en anderzijds het oordeel over de mate waarin deze kwalificaties in de hbo-opleiding aan bod zijn gekomen.

De aspecten vormen verschillende indicatoren voor een aantal onderliggende dimensies. Ook dit jaar is nagegaan of het aantal van 26 aspecten te herleiden is tot een beperkter aantal dimensies. De resultaten voor HBO-Monitor 1996 luiden dat de 26 aspecten die het belang van de kwalificaties in de beroepspraktijk typeren goed herleidbaar zijn tot een vijftal dimensies. De vijf dimensies zijn: 'werkhouding', 'vakkennis en toepassing daarvan', 'presentatie & commercieel-bedrijfsmatige kennis/vaardigheden', 'instrumentele vaardigheden' en 'leidinggevend en fysiek vermogen'. In tabel 5.1 staat bij iedere dimensie het kwalificatie-aspect dat het meeste 'zegt' over de dimensie steeds als eerste vermeld en het aspect dat het minste over de dimensie 'zegt' steeds als laatste.

In tegenstelling tot de voorgaande jaren hebben de afgestudeerden het belang dat zij aan een bepaald kwalificatie-aspect toekennen op een vijfpuntsschaal (in plaats van de voormalige vierpuntsschaal) aangegeven. De categorieën lopen hierbij uiteen van 1, hetgeen staat voor 'zeer onbelangrijk' tot 5, welke de betekenis heeft van 'zeer belangrijk'. In tabel 5.1 staat in de kolom 'belang' het percentage werkende hbo'ers weergegeven dat bij het betreffende aspect categorie 4 of 5 heeft aangekruist.¹⁰

10. Door de overstap van een vier- naar een vijfpuntsschaal voor de vraag naar het belang van een aspect in de beroepspraktijk, is het percentage werkende hbo'ers dat categorie 4 of 5 (zeer belangrijk) voor een aspect heeft aangekruist, doorgaans zo'n 10% lager dan in het voorgaande jaar.

Tabel 5.1 Afstemming tussen kwalificaties van hbo-opleiding en beroepspraktijk

	Belangrijk in praktijk	Meer aandacht in opleiding
1) Werkhouding		
- aanpassingsvermogen	83%	22%
- zelfstandigheid	92%	29%
- nauwkeurigheid, zorgvuldigheid	87%	24%
- initiatief, creativiteit ¹¹	90%	33%
- functioneren onder werkdruk	87%	40%
- loyaliteit, integriteit	80%	34%
- systematische reflectie, terugkoppeling, feedback	79%	33%
- contactuele vaardigheden ¹²	86%	38%
2) Toepassing vakkennis		
- vakkennis	76%	30%
- vakspecifieke methoden en technieken	72%	35%
- recente ontwikkelingen in het vakgebied	73%	49%
- toepassen kennis & technieken in de praktijk	73%	42%
- inzicht in wettelijke regelingen vakgebied	52%	38%
3) Commercie, bedrijfsvoering & presentatie		
- onderhandelings-technische en commerciële vaardigheden	57%	46%
- mondelinge presentatie, spreekvaardigheid	81%	43%
- inzicht in bedrijfsvoering	55%	38%
- schriftelijke presentatie, schrijfvaardigheid	69%	33%
- plannen, coördineren, organiseren activiteiten	76%	45%
4) Instrumentele vaardigheden		
- kwantitatieve (onderzoeks)vaardigheden	40%	15%
- inzicht in informatie- & communicatietechnologie	58%	42%
- verzamelen/documenteren informatie, gegevensbeheer	53%	23%
- analytische/diagnostische (onderzoeks)vaardigheden	56%	29%
- taalvaardigheid (beheersing vreemde talen)	41%	27%
5) Leidinggevend en fysiek vermogen		
- pedagogisch-didactische vaardigheden	60%	34%
- fysieke-/handvaardigheden, motoriek ¹³	33%	10%
- leidinggevende vaardigheden	46%	32%

11. Dit is exclusief de resultaten voor het kuo. In de vragenlijst voor het kuo is dit aspect namelijk gesplitst in 'initiatief of risico durven nemen, experimenteren, improviseren' (belang: 90%, aandacht: 45%) en 'creativiteit, innovatie, originaliteit' (belang: 88%, aandacht: 38%).

12. In de vragenlijst voor het kuo is voor het aspect 'contactuele vaardigheden' de volgende formulering gebruikt: 'contacten leggen en onderhouden met opdrachtgevers, cliënten, leerlingen, ouders e.d. Daarnaast is bij het kuo ook het aspect 'samenwerken met collega's/vakgenoten; werken in teamverband' opgenomen (belang: 72%, aandacht: 40%).

13. Dit is exclusief de resultaten voor het kuo. In de vragenlijst voor het kuo is dit aspect namelijk gesplitst in 'fysieke vaardigheid/kracht, lichamelijke conditie' (belang: 44%, aandacht: 20%) en 'handvaardigheden, motoriek' (belang: 54%, aandacht: 13%).

Tabel 5.2 Afstemming tussen kwalificaties van hbo-opleiding en beroepspraktijk, 1991 en 1995

	Belangrijk in praktijk		Meer aandacht in opleiding	
	1991	1995	1991	1995
1) Werkhouding				
- aanpassingsvermogen, flexibiliteit	95%	97%	23%	35%
- zelfstandigheid, initiatief, (creativiteit)	97%	97%	40%	36%
- contacten leggen/onderhouden met derden	91%	96%	38%	33%
2) Toepassing vakkennis				
- (algemene) vak(theoretische) kennis	91%	91%	22%	24%
- (toepassen) vakspecifieke methoden en technieken	81%	86%	34%	30%
- recente ontwikkelingen in het vakgebied	88%	87%	37%	42%
- inzicht in wettelijke regelingen vakgebied	65%	68%	38%	32%
3) Commercie, bedrijfsvoering & presentatie				
- commerciële kennis/vaardigheden, onderhandelen	34%	68%	22%	40%
- mondelinge presentatie, spreekvaardigheid	90%	92%	48%	39%
- inzicht in bedrijfsvoering/-organisatie	61%	71%	31%	32%
- schriftelijke presentatie, schrijfvaardigheid	86%	84%	40%	30%
- plannen, coördineren, organiseren activiteiten	85%	87%	43%	40%
4) Instrumentele vaardigheden				
- kwantitatieve (onderzoeks)vaardigheden (statistische/reken-/wiskundige kennis/vaardigheden)	41%	57%	11%	12%
- inzicht in informatie- & communicatietechnologie	59%	78%	40%	35%
- verzamelen/documenteren informatie, gegevensbeheer	67%	72%	23%	20%
- analytische/diagnostische (onderzoeks)vaardigheden	85%	72%	39%	25%
- actieve/passieve beheersing vreemde talen	43%	56%	20%	23%

Om een vergelijking in de tijd te kunnen maken over de afstemming tussen de hbo-opleiding en de beroepspraktijk van de werkende hbo'ers, zijn in tabel 5.2 de resultaten van HBO-Monitor 1991 en 1995 naast elkaar gezet. In beide jaren is voor het aangeven van het belang van een aspect voor het goed kunnen functioneren in de beroepspraktijk, de vierpuntsschaal gehanteerd. Uiteraard worden alleen de resultaten besproken over die kwalificatie-aspecten die onderling vergelijkbaar zijn. Zo worden de in 1991 afzonderlijk genoemde aspecten 'leidinggeven' (belang: 64%, aandacht: 29%) en 'pedagogisch-didactische vaardigheden' (belang: 76%, aandacht: 37%) in 1995 samengevoegd tot 'leidinggevende en didactische vaardigheden' (belang: 75%, aandacht: 37%). Vandaar dat dit aspect niet in tabel 5.2 is opgenomen.

In tabel 5.2 valt op dat er bij de meeste kwalificatie-aspecten geen grote verschuivingen tussen 1991 en 1995 kunnen worden waargenomen. De meeste aspecten lijken daarmee een betrekkelijk stabiele en in de regel ook een belangrijk onderdeel van de functie uit te maken. Dat wil overigens niet zeggen dat de inhoud van een aspect niet kan zijn gewijzigd. Zowel in 1991 als 1995 geeft 91% van de werkende hbo'ers aan dat vak(theoretische) kennis belangrijk is voor een goede beroepsuitoefening. De inhoud van deze vakkennis kan uiteraard in deze jaren echter wel degelijk zijn veranderd.

De kwalificatievereisten die de werkhouding van de hbo'ers aangaan, blijken voor de pas afgestudeerden, het belangrijkste te zijn voor het goed kunnen functioneren in hun werk. Dat gold voor de afgestudeerden van eind jaren tachtig, en dat is midden jaren negentig nog steeds zo. Bovenstaande resultaten maken duidelijk dat bij de overgang van een studie naar een werkring de juiste houdingsaspecten van groot belang zijn. Hetgeen niet wil zeggen dat dit juist de aspecten zijn waaraan meer aandacht moet worden besteed tijdens de hbo-opleiding, naar de mening van de werkende afgestudeerden. Zo vindt bijvoorbeeld 87% van de werkende hbo'ers dat nauwkeurigheid en zorgvuldigheid van belang is voor het goed kunnen functioneren in de functie, terwijl slechts 24% van de afgestudeerden van mening is dat er tijdens de hbo-opleiding meer aandacht moet zijn voor dit aspect. Opmerkelijk is wel dat maar liefst 40% van de werkende hbo'ers aangeeft dat aan het 'functioneren onder werkdruk' meer aandacht moet worden besteed tijdens de opleiding.

De vaktechnische aspecten, en de toepassing daarvan in de beroepspraktijk, blijkt voor ongeveer driekwart van de werkende hbo'ers (zeer) belangrijk te zijn voor het goed functioneren in het werk. Ook vijf jaar geleden vonden de afgestudeerden deze (toepassing van actuele) vakkennis, na de aspecten rondom werkhouding, het vaakst van (groot) belang voor een goede beroepsuitoefening. Wat betreft deze vakkennis vragen de hbo'ers met name extra aandacht voor de actualiteit (49%) en de toepassing hiervan in de beroepspraktijk (42%). De afgelopen jaren is het percentage werkenden dat tijdens de hbo-opleiding meer aandacht verlangt voor het 'bijhouden van recente ontwikkelingen in het vakgebied' bovendien gestegen. Aan het aanleren van de vakkennis zelf, hoe belangrijk vaak ook voor de beroepsuitoefening, is naar de mening van de meeste afgestudeerden (70%) in het algemeen wel voldoende plaats ingeruimd in het curriculum. Blijkbaar voldoen de meeste hbo-opleidingen in dit opzicht: het aanleren van basiskennis gedurende de initiële opleiding, waarna een verdere specialisatie kan volgen.

Verder is een grote groep hbo'ers van mening dat presentatie en planmatig handelen van (groot) belang zijn voor het beroepsmatig goed functioneren. Uit de factoranalyse over de gegevens van 1996 komt naar voren dat communicatieve en presentatievaardigheden niet op zichzelf staan maar samenhangen met aspecten als onderhandelingstechnische en commerciële vaardigheden en inzicht in de bedrijfsvoering. Ofschoon spreek- en schrijfvaardigheid voor het overgrote deel van de werkende hbo'ers (zeer) belangrijk blijft, is het percentage hbo'ers dat voor mondelinge en schriftelijke presentatie meer aandacht verlangt tussen 1991 en 1995 behoorlijk afgenomen. Mogelijk zijn veel curricula van hbo-opleidingen op dit punt verbeterd. Daarentegen is het percentage hbo'ers dat meer aandacht vraagt voor het aanleren van commerciële vaardigheden bijna verdubbeld. Meer en meer lijken commercie en communicatie in elkaars verlengde te komen liggen. Extra aandacht op dit terrein is dan ook wenselijk, hetzij in aanvullende lessen en trainingen, hetzij door dit aspect integraal in te weven in het bestaande onderwijs. Ook de stages, mits een goede terugkoppeling, lenen zich goed voor het aanleren van dergelijke vaardigheden. De hogescholen kunnen op dit terrein, in samenwerking met het werkveld, uiteraard ook nascholingscursussen aanbieden, zodat precies die cursus wordt samengesteld die het beste aansluit bij de beroepspraktijk in het betreffende werkveld.

Het vierde cluster van kwalificatie-aspecten betreft de instrumentele vaardigheden. Het betreft hier meestal aspecten waarvan het belang de afgelopen vijf jaren fors is toegenomen. Voor ruim

de helft van de werkende hbo'ers zijn informatie- en communicatietechnologie, gegevensbeheer, en analytisch-diagnostische vaardigheden van (groot) belang in de beroepspraktijk. Tegenwoordig besteden steeds meer hogescholen aan informatietechnologie en -beheer de nodige aandacht, waardoor het percentage hbo'ers dat hiervoor extra aandacht vraagt, ondanks het sterk toegenomen belang hiervan in de beroepspraktijk, tussen 1991 en 1995 is gedaald. Ook ten aanzien van het beheersen van vreemde talen en/of het goed kunnen omgaan met cijfers is het percentage dat hieraan belang hecht aanzienlijk toegenomen. Opmerkelijk is dat het percentage dat analytisch-diagnostische (onderzoeks)vaardigheden als (zeer) belangrijk aangeeft, tussen 1991 en 1995 daarentegen is gedaald. Ook het percentage hbo'ers dat meer aandacht verlangt voor dit aspect is begin jaren negentig sterk afgenomen.

Leidinggevende vaardigheden vertonen niet alleen samenhang met pedagogisch-didactische vaardigheden (inclusief instructie en kennisoverdracht), maar ook met fysieke vaardigheden en lichamelijke conditie. Of deze samenhang een gevolg is van de branches waarin leidinggevend zijn oververtegenwoordigd, of dat een leidinggevende functie gewoon 'zwaar' is en daarom lichamelijk conditie vereist, is op basis van deze gegevens niet direct te achterhalen. Deze aspecten rondom leidinggeven worden in ieder geval in mindere mate 'hbo-breed' als belangrijke kwalificatievereisten genoemd.

Oordeel, achteraf bezien, over hbo-opleiding

Het oordeel over het hbo als beroepskwalificatie is niet alleen bepaald op basis van de inhoudelijke afstemming tussen de vereiste en tijdens de hbo-opleiding aangeboden kwalificaties, maar is ook gebaseerd op de waardering die de hbo'ers uitspreken over de inrichting van het onderwijs. Immers die inrichting bepaalt in hoeverre de beroepskwalificaties ook daadwerkelijk beklijven en bruikbaar zijn voor het functioneren in de beroepspraktijk.

Aan alle hbo'ers, dus ook aan degenen die niet-betaald werken, is daarom gevraagd om voor de volgende aspecten van de door hen gevolgde hbo-opleiding een rapportcijfer, tussen de 1 en 10, te geven (zie grafiek 5.10):

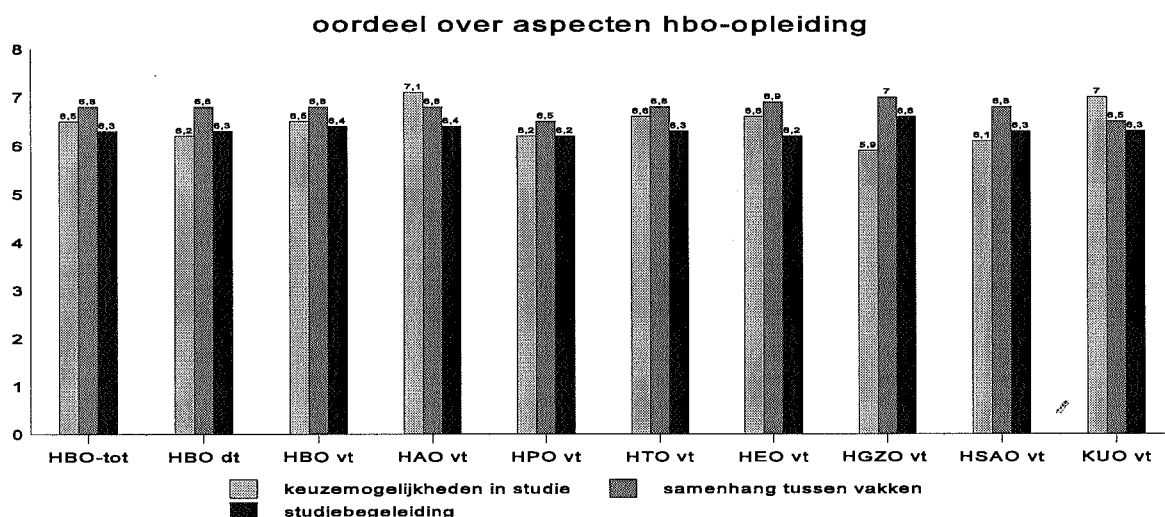
- samenhang tussen vakken;
- keuzemogelijkheden in studie;
- studiebegeleiding.

Met een gemiddelde van 6,8 punten bij zowel het voltijd- als deeltijd-hbo is de waardering voor de samenhang tussen de vakken het hoogst. Met gemiddeld een 7,0 geven de afgestudeerden van het hgzo voltijd de hoogste waardering voor dit aspect, terwijl de hpo'ers en de kuo'ers met gemiddeld 6,5 punten de minste waardering voor dit aspect tonen. Overigens hebben de kuo'ers het minst vaak een zes of hoger voor de samenhang tussen de vakken gegeven, namelijk 80%. Maar liefst 95% van de hgzo'ers waardeert de samenhang tussen de vakken minimaal als voldoende. Voor het hbo totaal geldt dit voor 90% van de hbo'ers.

Bij zowel het voltijd-hbo als het totaal-hbo bedraagt het gemiddelde rapportcijfer voor het aspect van de keuzemogelijkheden in de studie 6,5 punten. Bij het deeltijd-hbo is de waardering voor dit aspect met 6,2 punten iets lager. Over de keuzemogelijkheden in de studie zijn de afgestudeerden van het hgzo voltijd met een gemiddeld rapportcijfer van 5,9 punten maar matig

tevreden. Is er hier sprake van een tegengestelde relatie tussen samenhang en keuzemogelijkheden in de studie? Het hao (7,1 punten) en het kuo (7,0 punten) voltijd geven gemiddeld de hoogste rapportcijfers voor dit aspect. Bij het hgzo en hao voltijd is het percentage afgestudeerden dat de keuzemogelijkheden met minimaal een zes waardeert dan ook respectievelijk het laagst (69%) en het hoogst (92%). Gemiddeld beschouwt 81% van de hbo'ers dit aspect als tenminste voldoende.

Grafiek 5.10 Gemiddeld rapportcijfer door afgestudeerden over aspecten van de hbo-opleiding (keuzemogelijkheden, samenhang vakken, studiebegeleiding)



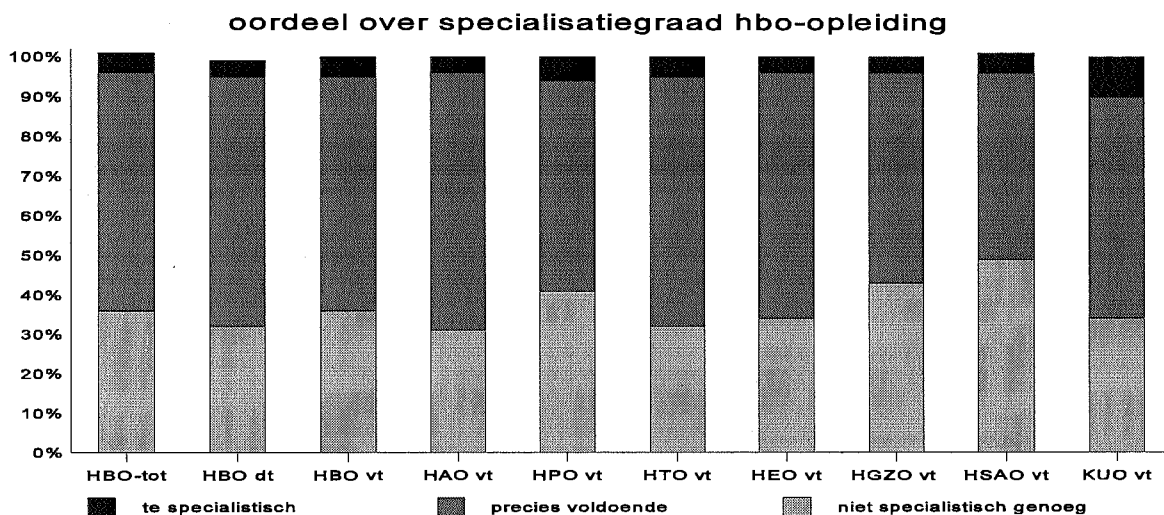
De studiebegeleiding blijkt van deze drie opleidingsaspecten met gemiddeld 6,3 punten bij zowel het voltijd- als deeltijd-hbo de laagste waardering van de hbo'ers te krijgen. In het gemiddeld rapportcijfer bestaat tussen de voltijd-sectoren op dit punt weinig verschil. Met 6,2 punten is het gemiddelde het laagst bij het hpo, en met 6,6 punten het hoogst bij het hgzo voltijd. Verder blijkt dat 86% van de hgzo'ers dit aspect met tenminste zes punten heeft gewaardeerd, terwijl dit bij het kuo voltijd slechts voor 73% van de afgestudeerden opgaat. Van alle hbo'ers is 79% van mening dat de studiebegeleiding op zijn minst voldoende is te noemen.

Verder is aan de hbo'ers hun oordeel gevraagd over de specialisatie- en moeilijkheidsgraad van de door hen genoten hbo-opleiding. In grafiek 5.11 wordt een overzicht gegeven van de percentages hbo'ers die vinden dat de door hen gevolgde hbo-opleiding onvoldoende, precies voldoende of juist te specialistisch van aard is. Grafiek 5.12 laat de percentages hbo'ers zien die de moeilijkheidsgraad van hun hbo-opleiding niet hoog genoeg, precies goed of juist te hoog vinden.

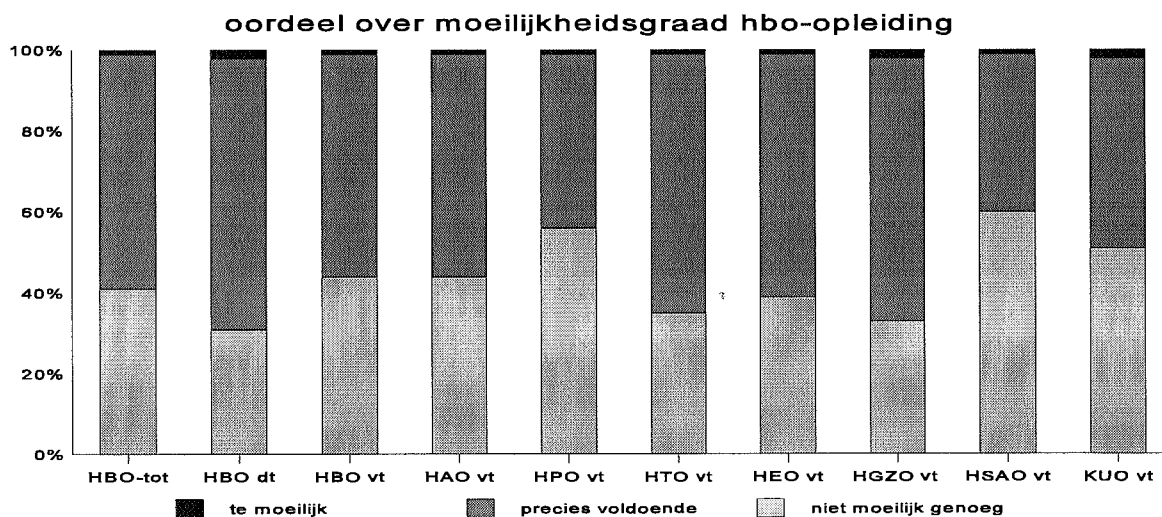
Uit grafiek 5.11 komt naar voren dat de meerderheid van de hbo'ers (60%), vindt dat de mate van specialisatie van de door hen gevolgde hbo-opleiding voldoende is. Dit laat onverlet dat nog altijd ruim éénderde, namelijk 36% van de (voltijd-)hbo'ers, van mening is dat de opleiding niet specialistisch genoeg is. Slechts 5% van de (voltijd-)hbo'ers geeft aan dat de hbo-opleiding voor hen juist te specialistisch van aard is. Opvallend is dat juist bij de voltijd-sectoren met een relatief smal beroepsprofiel, het hsa (49%), hgzo (43%), hpo (41%), het percentage dat de

specialisatiegraad onvoldoende vindt zo hoog is. Verder kan bij het kuo voltijd het percentage dat de opleiding te specialistisch vindt met 10% naar verhouding hoog genoemd worden.

Grafiek 5.11 Oordeel door afgestudeerden over specialisatiegraad hbo-opleiding



Grafiek 5.12 Oordeel door afgestudeerden over moeilijkheidsgraad hbo-opleiding



Opmerkelijk is voorts dat maar liefst vier op de tien hbo'ers (41%) van mening is dat de opleiding zwaarder zou mogen zijn, terwijl vrijwel geen enkele afgestudeerde zegt dat de opleiding te moeilijk is. Op dit punt blijkt er wel een fors verschil te zijn tussen de voltijd- en deeltijd-hbo'ers. Terwijl van de voltijd-hbo'ers maar liefst 44% aangeeft dat de hbo-opleiding niet zwaar genoeg is, deelt slechts 31% van de deeltijd-hbo'ers deze mening. Hiermee komt ook wel de 'tweede kans'-doelstelling van het deeltijd-hbo tot uiting; mensen die niet direct een hbo-opleiding konden volgen, hebben vaak via de deeltijd-variant (later) wel het hbo-diploma kunnen halen. Bovendien combineren nogal wat deeltijd-hbo'ers hun studie met een baan; ook dit maakt

een zwaardere hbo-opleiding minder gewenst.

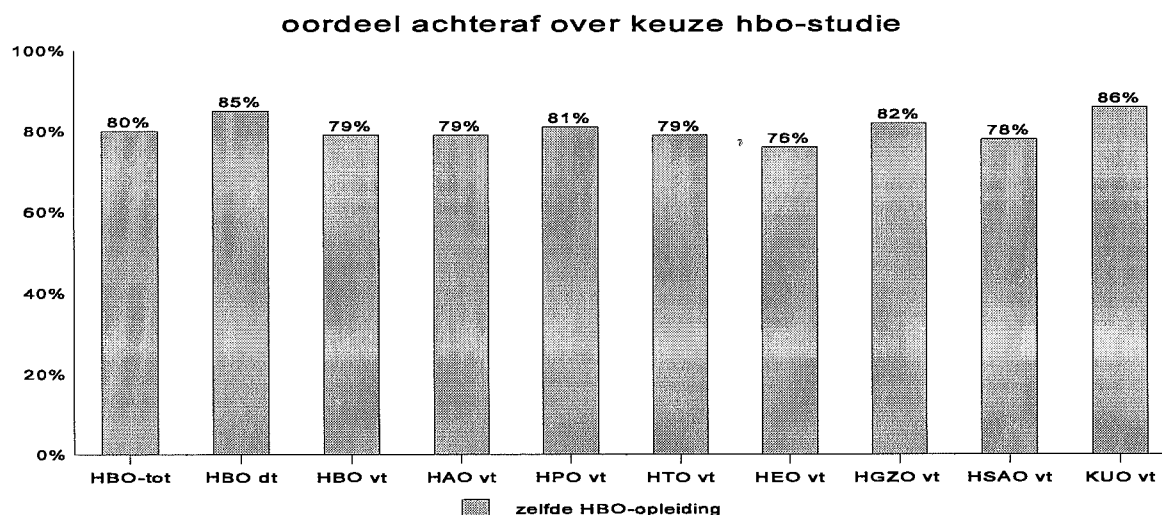
Uitgesplitst naar de voltijd-sectoren, ontstaat het volgende beeld. Ruim de helft van de afgestudeerden van het hsa0 (60%), hpo (56%) en kuo (51%) vinden dat de hbo-opleiding zwaarder zou mogen zijn, terwijl dit bij het hgzo (33%) en hto (35%) slechts voor één op de drie afgestudeerden geldt.

Tot slot komt in deze paragraaf over de waardering van het beroepskwalificerende gehalte van de hbo-opleidingen, de vraag aan de orde of de hbo'ers, achteraf gezien, dezelfde opleiding zouden kiezen. Hiermee geven de hbo'ers min of meer een algemeen oordeel over de gevolgde hbo-opleiding.

Achteraf beschouwd zouden vier op de vijf (80%) afgestudeerde hbo'ers dezelfde opleiding opnieuw kiezen. Onder de voltijd-hbo'ers komen meer spijtoptanten voor dan onder de deeltijd-hbo'ers, namelijk 21% bij het hbo-voltijd tegen 15% bij het hbo-deeltijd. Grafiek 5.13 maakt duidelijk dat het oordeel over de eerder gemaakte studiekeuze aan het hbo niet (alleen) afhankelijk is van de arbeidsmarktpositie van de gevolgde opleiding; zo ligt het percentage spijtoptanten met 24% bij het heo voltijd relatief hoog, en - opvallend genoeg - bij het kuo met slechts 14% spijtoptanten relatief laag.

Bij het heo, waarbij doorgaans geen numerus fixus is gesteld, zou het relatief hoge percentage spijtoptanten een gevolg kunnen zijn van te hooggespannen verwachtingen van de studenten omtrent hun arbeidsmarktpositie na afstuderen.

Grafiek 5.13 Afgestudeerden die achteraf dezelfde hbo-opleiding zouden kiezen



Het afgelopen jaar is niet alleen gevraagd of de afgestudeerden opnieuw de door hen gevolgde hbo-opleiding zouden kiezen, maar is ook nagegaan of men deze opleiding wederom aan dezelfde hogeschool zou willen volgen. Maar liefst 19% van alle kuo'ers en hpo'ers voltijd zouden hun hbo-opleiding liever aan een andere hogeschool hebben voltooid! Bij de andere

sectoren lopen deze percentages uiteen van 5% voor het hao tot 15% voor het hsa0 voltijd. In het kunstvakonderwijs komt het geregeld voor dat iemand wel toegelaten is aan de ene hogeschool, maar niet goed genoeg bevonden is om toegelaten te worden op een andere hogeschool. In het kunstvakonderwijs vindt er dan ook niet alleen een selectie naar opleiding plaats, maar ook naar hogeschool. Hierbij spelen reputaties van kunstvakhogescholen een belangrijke rol.

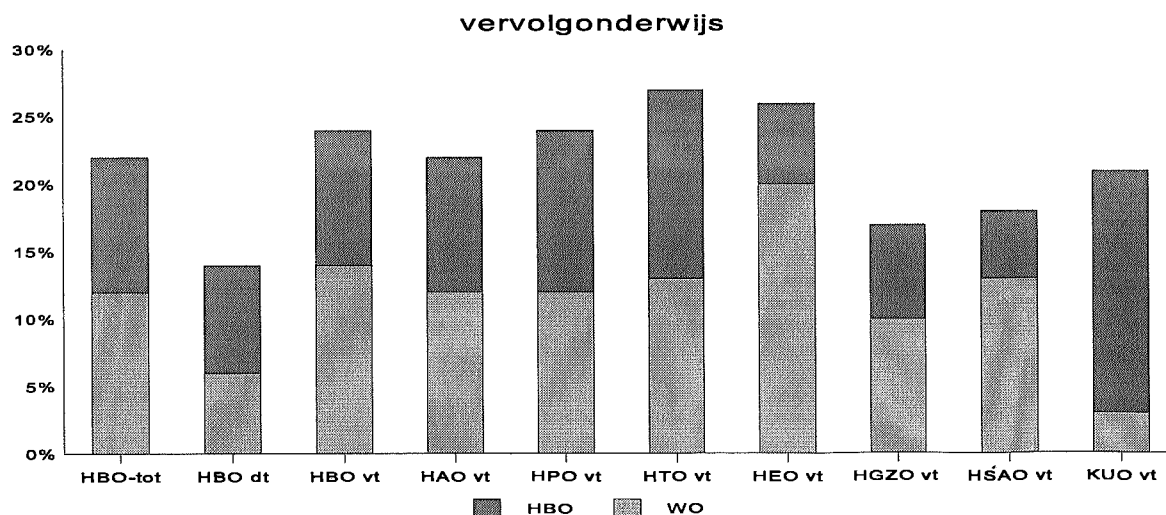
5.3 Kwalificaties na afstuderen aan hbo

Niet alle hbo'ers treden na het afstuderen direct toe tot de arbeidsmarkt. Een deel probeert zich eerst verder te kwalificeren alvorens de overstap te maken naar de beroepspraktijk. Vaak studeert men door in de verwachting dat men dan betere mogelijkheden op de arbeidsmarkt heeft. In deze paragraaf wordt ingegaan op de extra kwalificaties die hbo'ers verwerven door verder te gaan studeren of door zichzelf, al dan niet in combinatie met een betaalde baan, bij te scholen.

Verder studeren

Na het verlaten van de hbo-opleiding is 22% van de hbo'ers een vervolgopleiding gaan volgen, waarvan een belangrijk deel deze nog steeds volgt. Bij het hbo-voltijd gaat het om 24% van de afgestudeerden, van de deeltijd-hbo'ers is slechts 14% verder gaan studeren (zie grafiek 5.14). Deze vervolgopleidingen betreffen opleidingen in het (hoger) beroepsonderwijs of aan de universiteit; zowel in Nederland als daarbuiten (cursussen en bedrijfsopleidingen komen later in deze paragraaf aan bod). Van alle voltijd-hbo'ers zijn de afgestudeerden van het hto (relatief) het vaakst verder gaan studeren, namelijk 27%. Bij het hgzo voltijd is de doorstroom naar het vervolgonderwijs met 17% het laagste.

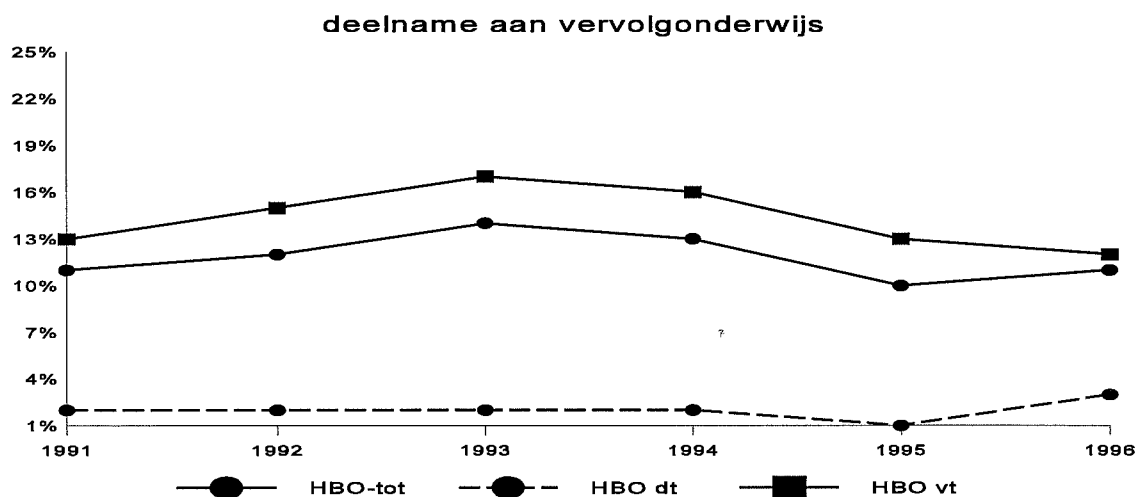
Grafiek 5.14 Afgestudeerden naar deelname aan en niveau van regulier vervolgonderwijs



De afgestudeerden van het voltijd-hbo studeren niet alleen vaker verder dan de afgestudeerden van het deeltijd-hbo, maar de voltijd-hbo'ers kiezen ook vaker een universitaire vervolgopleiding (voltijd-hbo: 58%; deeltijd-hbo: 41%). Daarentegen vindt men de verder lerende deeltijd-hbo'ers vaker terug bij een vervolgopleiding op hbo-niveau (deeltijd-hbo: 59%; voltijd-hbo: 42%). Zoals verwacht kan worden volgt slechts een enkeling een mbo-opleiding na afronding van een hbo-opleiding. Grafiek 5.14 laat verder zien dat het met name de afgestudeerden van het heo (78%) en het hsaio (71%) voltijd zijn waarvan de verder studerenden naar de universiteit gaan. Bij het kuo voltijd (84%) studeert men voornamelijk verder in het hbo. Aan de universiteit zijn er, vergeleken het hbo, immers nauwelijks mogelijkheden om in het vakgebied verder te studeren.

Wordt gekeken naar het percentage hbo'ers dat 'studie' als belangrijkste bezigheid in de periode van enquêteren heeft aangegeven, dan blijkt het percentage 'studenten' tussen 1991 en 1993 onder de voltijd-hbo'ers van 13% naar 17% te zijn gestegen, waarna deze in 1995 weer naar het niveau van 1991 is gedaald (zie grafiek 5.15). Hier weerspiegelt zich onder het motto van 'liever verder studeren dan nu werkloos worden' duidelijk de economische recessie tussen 1992 en 1993. Bij het deeltijd-hbo is de doorstroom naar het vervolgonderwijs de afgelopen jaren laag en stabiel geweest¹⁴.

Grafiek 5.15 Aandeel afgestudeerden dat studie als belangrijkste bezigheid ten tijde van de meting heeft aangegeven, 1991-1996



De doorstroom naar het wetenschappelijk onderwijs is daarentegen afgenomen. Waar in 1993 bijna 90% van de verder studerende hbo'ers een universitaire vervolgstudie volgde, is dit aandeel in 1996 nog maar 56%. De hbo'ers kiezen nu vaker voor een (één- of meerjarige) vervolgopleiding binnen het hbo.

14. Tussen 1995 en 1996 is het percentage deeltijd-hbo'ers dat 'studie' de belangrijkste bezigheid vindt gestegen. Dit is mogelijk veroorzaakt door een definitiewijziging. Waar voorheen een ieder die minimaal 12 uur per week werkte 'betaald werk' diende op te geven (ook als men dit combineerde met een vervolgstudie), kunnen verder studerenden met een behoorlijke bijbaan vanaf 1996 toch 'studie' als belangrijkste bezigheid noemen.

De overgrote meerderheid van de verder studerende hbo'ers, namelijk 84%, noemt de aansluiting tussen de door hen gevolgde hbo-opleiding en de gekozen vervolgoopleiding goed (52%) of voldoende (32%). De doorstudeerders met een deeltijd-hbo-diploma zijn met 88% nog iets vaker tevreden over deze afstemming tussen de opleidingen. Bij het voltijd-hbo zijn de verschillen tussen de sectoren op dit punt klein; de satisfactie hierover is met 87% het hoogst bij het hgzo, en met 77% het laagst bij het kuo. Ook bij het hsao is het percentage dat tevreden is over de aansluiting naar het vervolgonderwijs met 80% aan de lage kant.

Deze sectorverschillen in de waardering voor de aansluiting van het hbo naar het vervolgonderwijs, vindt men maar gedeeltelijk terug in de resultaten over het voortijdig verlaten van de vervolgoopleiding¹⁵. Van alle verder studerende hbo'ers heeft 12% voortijdig de vervolgoopleiding gestaakt (idem voor voltijd-hbo; 10% voor deeltijd-hbo). Het percentage studiestakers is onder de verder studerende hsao'ers voltijd zeer hoog: namelijk 20%. Bij het hao en hgzo voltijd daarentegen betreft dit slechts 7% en 9% van de verder lerenden. Voor de andere sectoren loopt het percentage studiestakers uiteen van 11% tot 14%.

In overzicht 5.2 zijn de factoren samengevat die bepalend zijn voor het al dan niet verder gaan studeren van de afgestudeerde hbo'ers.

Overzicht 5.2 Welke afgestudeerden gaan vaker verder studeren?

Persoonskenmerken

- **Leeftijd:** naarmate de afgestudeerde hbo'er ouder is, neemt de kans op verder studeren af;
- **Huishouden:** in vergelijking met de alleenstaanden (zonder kinderen), studeren de hbo'ers die thuiswonend zijn of (gehuwd) samenwonen minder vaak door;
- **Sekse:** mannen studeren vaker door dan vrouwen;
- **Etniciteit:** autochtonen studeren minder vaak door dan allochtonen;

Kwalificatiekenmerken

- **Vooropleiding:** voormalige havisten kiezen vaker voor een vervolgstudie dan de hbo'ers die een andere vooropleiding hebben genoten;
- **Opleidingssector:** de afgestudeerden van het hao, hgzo en hsao studeren, in vergelijking met de afgestudeerden van het heo, minder vaak door;
- **Voltijd/deeltijd:** deeltijd-hbo'ers kiezen vaker voor een vervolgoopleiding dan voltijd-hbo'ers;
- **Studieduur:** hoe korter de studieduur aan het hbo, hoe vaker men verder studeert;
- **Bestuurlijke ervaring:** hbo'ers die al voor afstuderen bestuurlijke ervaring hebben opgedaan, kiezen vaker voor een vervolgstudie;

Loopbaankenmerken

- **Afstudeerdatum:** hoe korter geleden afgestudeerd, hoe groter de kans dat men verder studeert;

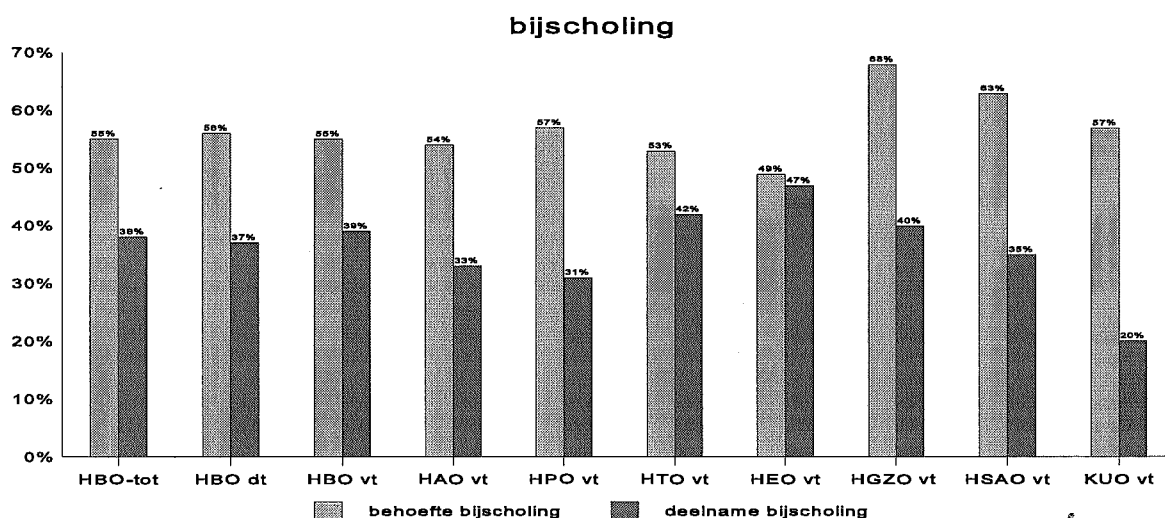
Behoeftte en deelname aan bijscholing

De afgestudeerden kunnen niet alleen verder zijn geschoold via een vervolgstudie in het reguliere beroepsonderwijs of aan de universiteit, maar kunnen zich ook hebben bijgeschoold via het

15. In het geval men na de hbo-opleiding meerdere vervolgoopleidingen heeft gevolgd (of nog steeds volgt), betreft het hier de eerste vervolgoopleiding na afstuderen aan het hbo.

cursorisch onderwijs. Voordat wordt ingegaan op de daadwerkelijke deelname aan bijscholing, wordt eerst een overzicht gegeven van de behoefte aan bijscholing. Beide aspecten zijn weergegeven in grafiek 5.16.

Grafiek 5.16 Afgestudeerden naar behoefte en deelname aan bijscholing



Ruim de helft, namelijk 55% van de afgestudeerde hbo'ers, geeft te kennen behoefte aan bijscholing te hebben. Voor zowel het voltijd- als deeltijd-hbo geldt een vergelijkbare bijscholingsbehoefte (respectievelijk 55% en 56%). Binnen het voltijd-hbo ziet men dat de hgzo'ers (68%) en hsao'ers (63%) relatief vaak behoefte aan bijscholing hebben, terwijl de bijscholingsbehoefte onder de afgestudeerden van het heo voltijd met 49% juist aan de lage kant is.

Ondanks de geringere behoefte aan bijscholing nemen de afgestudeerden van het heo het vaakst deel aan één of meerdere aanvullende opleidingen of cursussen na het hbo; dit geldt voor bijna de helft (47%) van de heo'ers. Daarentegen bedraagt het deelnamepercentage voor het kuo voltijd, ondanks de relatief forse bijscholingsbehoefte, slechts 20%, en bedraagt deze voor het totaal hbo 38%. Onder de werkende hbo'ers is de deelname aan bijscholingscursussen met 44% overigens hoger dan onder alle hbo'ers tezamen. Gek genoeg geldt dit niet voor de afgestudeerden van het kuo voltijd; ook onder de werkende kuo'ers bedraagt de deelname aan cursussen 20%. Het is dus niet zo dat het lagere deelnamepercentage bij het kuo verklaard kan worden door een naar verhouding laag percentage betaald werkenden. De kuo'ers werken wel vaker als zelfstandige of als free-lancer, hetgeen hen minder (financiële) mogelijkheden biedt om bij een andere werkgever deel te nemen aan bijscholingsactiviteiten. Bij de andere sectoren lijkt het hogere deelnamepercentage onder de werkenden wel voort te vloeien uit de voor hen verhoudingsgewijs ruime (financiële) mogelijkheden om via de organisatie waar men werkt faciliteiten voor bijscholing te benutten.

Van de hbo'ers die bijscholing hebben gevolgd heeft ruim de helft (55%) aan één cursus deelgenomen, terwijl 45% na het afstuderen meerdere cursussen heeft gevolgd. Daarnaast is nagegaan of de hbo'ers die bijscholingscursussen hebben gevolgd, in de vier weken vooraf-

gaand aan de meting nog steeds deelnemen aan deze cursus(sen). In de helft van de gevallen bleek dit zo te zijn. In de andere helft van de gevallen hebben de hbo'ers de bijscholingscursus al voltooid.

Om wat voor cursussen gaat het nu eigenlijk? In tabel 5.3 wordt de 'Top Tien' van de door de hbo'ers gevolgde bijscholingscursussen samengevat.

Tabel 5.3 Top Tien van bijscholingscursussen die hbo'ers na afstuderen hebben gevolgd

Omschrijving cursus	Deelnamepercentage
1. Computer & informatica	15%
2. Bedrijfseconomie, management & accountancy	14%
3. Commerciële economie, marketing, pr	12%
4. Techniek	10%
5. Pedagogiek & didactiek	8%
6. Bank- & verzekeringswezen	7%
7. (Vreemde) talen	4%
8. Communicatieve vaardigheden	4%
9. Verpleegkunde	4%
10. Maatschappelijk werk (excl. personeelswerk)	3%

Dat informatietechnologie in steeds meer beroepsdomeinen een plaats heeft, blijkt wel uit het feit dat maar liefst één op de zes hbo'ers een computer- of informaticacursus heeft gevolgd. Zoals eerder geconstateerd wordt voor de afgestudeerde hbo'ers bedrijfsmatig inzicht en handelen steeds vaker een vereiste om goed te kunnen functioneren in de beroepspraktijk. Ook dit is af te lezen aan het hoge percentage hbo'ers dat in bedrijfseconomisch (14%) of commercieel (12%) opzicht is bijgeschoold. De vraag is nu in hoeverre de onderwerpen uit deze bijscholingscursussen - op termijn - een plaats zouden kunnen hebben in het reguliere opleidingsprogramma. Belangrijke criteria in de afweging daarbij zijn of het betrekking heeft op een structurele ontwikkeling, of het een thema is dat een brede groep van afgestudeerden raakt, en of het om een onderwerp gaat dat ook goed is 'aan te leren' via het reguliere opleidingsprogramma.

Verder is nagegaan welke instelling de cursus(sen) of aanvullende opleiding(en) heeft verzorgd. De afgestudeerden hebben het vaakst (25%) via de (eigen) werkgever deelgenomen aan cursussen. Daarna volgen de particuliere opleidingsinstituten (20%) als PBNA en LOI. De hogeschool blijkt met 10% de derde plaats in te nemen. Tussen het voltijd- en deeltijd-hbo bestaat er op dit punt met name een verschil tussen het percentage waarbij de hogeschool de cursus heeft verzorgd (deeltijd-hbo: 17%; voltijd-hbo: 8%) en de deelname via particuliere opleidingsinstituten (voltijd-hbo: 22%; deeltijd-hbo: 16%). In vergelijking met de andere hbo'ers hebben de hpo'ers voltijd relatief vaak (29%) een cursus gevolgd die de hogeschool heeft verzorgd, terwijl de afgestudeerden van het kuo en hto voltijd vaak aan een cursus hebben deelgenomen die was verzorgd door een particulier opleidingsinstituut (beide 28%). Verder heeft maar liefst 28% van de heo'ers voltijd een cursus via een beroeps- of branchegerichte (oplei-

dings)organisatie, zoals het NIBE, gevolgd, en heeft 39% van de hso'ers via de werkgever aan een cursus deelgenomen.

Tot slot zijn in overzicht 5.3 de factoren samengevat die van invloed zijn op het al dan niet deelnemen aan bijscholingscursussen door de afgestudeerde hbo'ers.

Overzicht 5.3 Welke afgestudeerden nemen vaker deel aan bijscholingscursussen?

Persoonskenmerken

- **Huishouden:** in vergelijking met de alleenstaanden zonder kinderen, nemen de (gehuwd) samenwonende hbo'ers zonder kinderen vaker deel aan bijscholingscursussen;

Kwalificatiekenmerken

- **Vooropleiding:** bij hbo'ers met vwo, mbo of hbo als vooropleiding is de deelname aan bijscholing hoger dan bij de voormalige havisten;
- **Opleidingssector:** in vergelijking met de afgestudeerden van het heo, volgen de afgestudeerden van de andere sectoren minder vaak een bijscholingscursus;
- **Studieduur:** hoe langer de studieduur aan het hbo, hoe vaker men deelneemt aan bijscholingscursussen;
- **Werkervaring:** de deelname aan bijscholing is hoger onder de hbo'ers die al voor afstuderen relevante werkervaring hebben opgedaan;
- **Bestuurlijke ervaring:** hbo'ers die al voor afstuderen bestuurlijke ervaring hebben opgedaan, volgen vaker bijscholingscursussen;

Loopbaankenmerken

- **Afstudeerdatum:** hoe langer geleden men is afgestudeerd, hoe groter de kans dat men deelneemt aan bijscholing;
- **Intredewerkloosheid:** onder hbo'ers die een relatief lange intredewerkloosheid hebben gekend, is de deelname aan bijscholing kleiner;
- **Maatschappelijke positie:** hbo'ers die ten tijde van de meting betaald werk als belangrijkste bezigheid hebben opgegeven hebben vaker deelgenomen aan bijscholing, dan de hbo'ers met een ander maatschappelijke positie (studie, werkloosheid).

6 Thema: Zijn er verschillen tussen hogescholen?¹⁶

6.1 Inleiding

Het verschijnen van de nota 'Hoger Onderwijs: Autonomie en Kwaliteit' (de HOAK nota) in 1985 markeert een belangrijke verandering in de relatie tussen overheid en de instellingen voor hoger onderwijs. In deze nota wordt het accent gelegd op de autonomie en zelfregulering van instellingen voor hoger onderwijs. Deze zelfregulering zou gepaard moeten gaan met de ontwikkeling van een stelsel van kwaliteitszorg waarin de instellingen verantwoording afleggen over hun 'prestaties'.

De ontwikkeling van een stelsel van kwaliteitszorg past in een algemeen waarneembare trend naar een sterkere openbare verantwoording van prestaties van het onderwijs. Voorbeelden hiervan op internationaal niveau zijn de ontwikkeling naar een stelsel van prestatie indicatoren door de OESO (het INES-project) of het onderwijs indicatoren project van de Europese Unie (het CEIP project, zie West et al., 1995). Deze projecten hebben betrekking op de kwaliteit van het onderwijs op (inter)nationaal niveau. Binnen de Westerse landen zijn daarnaast verschillende stelsels ontwikkeld om de kwaliteit van afzonderlijke onderwijsinstellingen vast te stellen. In Nederland is in navolging van het Amerikaanse 'accrediteringssysteem' gekozen voor een stelsel van 'visitatie commissies'. Deze vormen van 'peer review' omvat twee fasen: de eerste fase bestaat uit het opstellen van een zelfstudie door de betrokken faculteiten, de tweede fase omvat de visitatie door een externe commissie.

In zekere zin kan men de visitaties die in de regel elke vier jaar plaatsvinden, beschouwen als de formele component in het stelsel van kwaliteitszorg. Binnen het hoger onderwijs heeft de groeiende aandacht voor kwaliteit ook geleid tot een meer permanente registratie van allerlei kengetallen. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar input en procesfactoren, maar ook naar de output van het onderwijs. Het extern rendement, dat wil zeggen, het 'succes' van afgestudeerden op de arbeidsmarkt neemt daarin een steeds belangrijker plaats in. Voor het bepalen van dit extern rendement wordt binnen het hoger beroepsonderwijs met name gebruik gemaakt van de HBO-Monitor. Hogescholen die in de HBO-Monitor participeren ontvangen een vertrouwelijk instellingsrapport waarin de cijfers van de 'eigen' afgestudeerden worden vergeleken met het landelijke gemiddelde voor een bepaalde studierichting.

In zekere zin kan men zeggen dat het stelsel van kwaliteitszorg waarbij individuele faculteiten worden gevisiteerd, uitgaat van twee belangrijke veronderstellingen. De eerste veronderstelling is dat het mogelijk is dat tussen hogescholen een significant verschil kan bestaan in extern

16. Dit hoofdstuk is gebaseerd op een analyse die is uitgevoerd met dr. Roel Bosker van de Vakgroep Onderwijs Organisatie van de Technische Universiteit Twente. Voor een verantwoording wordt verwezen naar Bosker, Van der Velden en Van de Loo (1997).

rendement. Over verschillen tussen hogescholen kan pas zinvol gesproken worden indien deze niet op toeval gebaseerd zijn. Daarbij speelt niet alleen de vraag of een eventueel aangetroffen verschil in statistisch opzicht van belang is, maar ook de vraag of deze verschillen van jaar op jaar niet te sterk fluctueren. Immers wanneer een hogeschool het ene jaar heel goed presteert, het volgend jaar heel slecht en dan weer heel goed, zegt dit waarschijnlijk minder over de kwaliteit van die hogeschool, en meer over de betrouwbaarheid van het meetinstrument. Ook al houdt men rekening met het feit dat hogescholen als gevolg van interventies in het kwaliteitszorgbeleid, verbeteringen kunnen aanbrengen in het extern rendement, dan nog mag men verwachten dat dergelijke veranderingen een stabiele ontwikkeling zullen kennen. Vanuit het oogpunt van kwaliteitszorg zijn daarom vooral de duurzame (ontwikkelingen in) verschillen tussen hogescholen van belang.

Een tweede veronderstelling die van belang is betreft het toeschrijven van aangetroffen verschillen aan de kwaliteit van de hogeschool. Tussen hogescholen bestaan verschillen in de condities waaronder ze moeten opereren. Deze kunnen bijvoorbeeld te maken hebben met regionale verschillen in de arbeidsmarktsituatie of met verschillen in de instroomkenmerken van de studenten. Zo zal het voor de hogescholen in het westen, vanwege de gunstige werkgelegenheidsstructuur en arbeidsmarkt, gemakkelijker zijn om een goed extern rendement te realiseren dan voor de hogescholen uit de overige landsdelen. De vraag is of bij de beoordeling van de kwaliteit van een hogeschool hier niet voor gecorrigeerd dient te worden. Eenzelfde punt speelt ook bij de verschillen in instroom. Sommige categorieën studenten hebben nu eenmaal betere arbeidsmarktkansen dan anderen. Dit geldt bijvoorbeeld voor mannen of voor degenen met een vooropleiding VWO. Bij een sterke gerichtheid op kwaliteit is het zelfs mogelijk dat hogescholen bewust gaan selecteren op deze gunstige eigenschappen. Het 'afromen' van de beste studenten hoeft echter nog geen indicatie van kwaliteit te zijn. Het gaat er immers om wat een hogeschool, gegeven de instroom die ze realiseert, met het 'menselijk kapitaal' doet dat ze binnenkrijgt. Met andere woorden, kwaliteit heeft eerder te maken met de waarde die een hogeschool toevoegt, dan met de output als zodanig.

In dit hoofdstuk wordt een analyse gepresenteerd van de verschillen tussen hogescholen. In paragraaf 6.2 wordt een uitleg gegeven van het model waarmee deze verschillen worden geanalyseerd. In paragraaf 6.3 worden de belangrijkste resultaten besproken. Paragraaf 6.4 eindigt met een korte beschouwing over de mogelijke implicaties van deze bevindingen.

6.2 Het analysemodel

In het onderzoek naar de effectiviteit van scholen is in de afgelopen jaren een belangrijke vooruitgang geboekt in de analysemodellen (zie Bosker & Scheerens, 1997). Dergelijk onderzoek richt zich primair op de vraag of verschillen tussen leerlingen in onderwijsprestaties verklaard kunnen worden door verschillen tussen scholen. Is de ene school beter in staat om alle leerlingen of een bepaalde groep leerlingen op een bepaald prestatieniveau te krijgen dan andere scholen? En zo ja, hangt dit samen met bepaalde kenmerken van de organisatie of verschillen in

het onderwijs?

Het merendeel van het schooleffectiviteitsonderzoek richt zich op basisscholen of scholen in het voortgezet onderwijs. De bevindingen variëren enigszins, maar in de regel wordt 5% à 10% van de verschillen tussen leerlingen toegeschreven aan factoren die met de school te maken hebben. Voor het overige gaat het om verschillen die op individuele factoren zijn terug te voeren.

Het model zoals ontwikkeld in het schooleffectiviteitsonderzoek is ook toepasbaar als het gaat om het vaststellen van verschillen in extern rendement tussen hogescholen. Dit model staat bekend als het 'random coëfficiënt model' of ook wel multilevel model. Kenmerkend voor dit model is dat een onderscheid gemaakt kan worden tussen 'ware' verschillen tussen hogescholen enerzijds en verschillen die veroorzaakt worden door individuele factoren of door steekproeffluctuaties anderzijds. Voorts geeft een dergelijk model niet alleen de mogelijkheid om een schatting te maken van verschillen in gemiddelde scores van hogescholen (na correctie voor individuele factoren en steekproeffluctuaties) maar ook of deze variëren voor verschillende subgroepen van afgestudeerden. Het kan bijvoorbeeld zo zijn dat bepaalde hogescholen goede rendementen weten te realiseren bij mannen, terwijl andere juist goede rendementen realiseren bij vrouwen.

Zoals de term multilevel aangeeft kunnen in de analyse van schooleffecten meerdere niveaus onderscheiden worden. In de analyse van dit hoofdstuk worden vier verschillende niveaus onderscheiden: de afgestudeerden, het jaar van afstuderen, de sector van de hogeschool en de hogeschool. Er is sprake van een zogenaamd 'genest' design: de hogeschool bestaat uit verschillende sectoren, binnen de sectoren kunnen verschillende cohorten van afgestudeerden worden onderscheiden, terwijl elk cohort uit meerdere afgestudeerden bestaat. Voor de analyse is gebruik gemaakt van gegevens van de HBO-Monitor uit de jaren 1991-1993. Van elk van de zes sectoren uit het hbo (in de beginjaren ontbraken gegevens voor het hao), zijn de grootste studierichtingen geselecteerd: leraar basisonderwijs (hpo), werktuigbouwkunde (hto), verpleegkunde (hgzo), bedrijfseconomie (heo), maatschappelijk werk (hsao) en docent muziek (kuo). In het analyse bestand is informatie beschikbaar van 50 hogescholen, 97 opleidingen (dus gemiddeld 2 per hogeschool), 223 opleiding/cohort combinaties (dus gemiddeld ruim 2 cohorten per opleiding) en in totaal 6.275 afgestudeerden.

Als indicator voor het extern rendement van een hogeschool zijn vier indicatoren gebruikt: het percentage afgestudeerden dat korter dan drie maanden werkzoekend is geweest, het percentage afgestudeerden dat een baan op minimaal hbo-niveau vindt, het gemiddeld bruto uurloon en het gemiddeld bruto maandloon. Zoals eerder aangegeven wordt het extern rendement van een hogeschool mede bepaald door regionale verschillen in de arbeidsmarktsituatie of door verschillen in de instroomkenmerken. Om hiermee rekening te houden is in de analyse een aantal variabelen genomen om voor de invloed hiervan te corrigeren. Het betreft hier het landsdeel waar de hogeschool gevestigd is, of waar de respondent werk heeft gevonden en de volgende individuele kenmerken: geslacht, leeftijd, vooropleiding, werkervaring, bestuurservaring en studieduur.

6.3 Verschillen tussen hogescholen

Tabel 6.1 bevat een samenvatting van de belangrijkste uitkomsten van de uitgevoerde analyses.

Tabel 6.1 Verschillen tussen hogescholen

Kwaliteitsindicatoren	Intredewerkloosheid	Hbo-niveau	Uurloon	Maandloon
Vershil vóór correctie?	ja	ja	ja	ja
Vershil ná correctie?	ja	ja	ja	ja
Vershil stabiel?	ja	ja	nee	nee
Kenmerk hogeschool of sector?	sector	sector	-	-

De eerste vraag die daarbij aan de orde is betreft de vraag of er significante verschillen zijn tussen hogescholen in de vier onderscheiden kwaliteitsindicatoren. Dat blijkt voor alle vier indicatoren het geval te zijn. Daarna is geanalyseerd of deze verschillen wellicht 'verklaard' kunnen worden door regionale verschillen in de arbeidsmarktsituatie of verschillen in instroomkenmerken. Met name is gekeken of na correctie voor dit soort factoren nog sprake is van verschillen tussen hogescholen. Met andere woorden, zijn er verschillen in de netto toegevoegde waarde tussen hogescholen? Het antwoord hierop is: ja, er zijn verschillen in de 'netto' uitkomsten en dit geldt wederom voor elk van de vier onderzochte kwaliteitsindicatoren.

De volgende vraag is of deze verschillen tussen hogescholen een enigszins stabiel karakter hebben of dat ze sterk fluctueren in de tijd. Immers, wanneer het laatste het geval is, dan is het twijfelachtig of men nog kan spreken van reële kwaliteitsverschillen en is de kans groot dat een deel van de verschillen toegeschreven moet worden aan toevalsfluctuaties. Bij de kwaliteitsindicatoren 'intredewerkloosheid' en 'werk op hbo-niveau' is duidelijk sprake van stabiele significante verschillen tussen hogescholen. Bij de indicatoren die betrekking hebben op het inkomen daarentegen, lijkt het erop dat de aangetroffen verschillen voor een belangrijk deel op toevalsfluctuaties gebaseerd zijn. De verschillen tussen de hogescholen met betrekking tot deze twee indicatoren zijn in de tijd namelijk nauwelijks stabiel.

De volgende vraag die zich opdringt is of een hogeschool met alle daaronder ressorterende opleidingen goed of juist slecht presteert, of dat kwaliteitsindicatoren sterk variëren per opleiding c.q. sector. Het laatste is het geval. Dat wil zeggen, er zijn hogescholen die met alle opleidingen relatief gunstig of juist relatief ongunstig scoren, maar het komt veel vaker voor dat een hogeschool met de ene opleiding goed scoort en met een andere juist minder goed. Dit is ook niet zo verwonderlijk als men bedenkt dat het kwaliteitsbeleid van hogescholen vooral op het niveau van de afzonderlijke sectoren of wellicht zelfs op het niveau van afzonderlijke studierichtingen gestalte krijgt, terwijl de hogeschool als geheel meer beschouwd moet worden als een administratieve eenheid.

Maakt het wat uit voor de 'performance' van een hogeschool op deze vier kwaliteitsindicatoren of er gecorrigeerd wordt voor instroomkenmerken of regionale kenmerken of niet? Anders geformuleerd, stel dat een rangordening van hogescholen zou worden gemaakt op basis van de

netto toegevoegde waarde, komt deze dan overeen met de bruto rangordening?

Tabel 6.2 Overeenkomst bruto - netto rangordening

Intredewerkloosheid	:	59%
Werk op hbo-niveau	:	100%
Uurloon	:	n.v.t.
Maandloon	:	67%

Wanneer gekeken wordt naar de kans om snel werk te vinden, dan is de overeenkomst tussen de bruto en de netto rangordening van hogescholen slechts 59%. Dat impliceert dat er een aantal hogescholen zijn die ogenschijnlijk slecht presteren (de bruto uitkomst is slecht), maar die dat waarschijnlijk te danken hebben aan ongunstige kenmerken van de instroom (bijvoorbeeld veel HAVO'ers) of aan het feit dat ze buiten de Randstad gelokaliseerd zijn. Wanneer hiervoor gecorrigeerd zou worden, zou hun score (de netto uitkomst) beduidend beter worden. Het omgekeerde komt uiteraard ook voor. Overigens geldt voor het merendeel van de hogescholen dat de bruto en de netto uitkomsten redelijk overeen komen.

Waar het betreft de kans om een baan op hbo-niveau te bemachtigen, blijkt de bruto en de netto rangordening perfect overeen te komen. Hier maakt het dus niet zoveel uit of een dergelijke correctie wordt toegepast, althans niet voor de hier onderzochte studierichtingen. Bij de analyse van het uurloon is geen netto rangordening berekend aangezien de stabiliteit van de verschillen tussen hogescholen nihil was. Ook bij het maandloon was deze stabiliteit gering, maar er resteerden nog enige systematische verschillen tussen hogescholen. De overeenkomst tussen de bruto en de netto rangordening bedraagt hier 67%.

Als nu uitgegaan wordt van een denkbeeldige rangordening van hogescholen op de drie netto kwaliteitsindicatoren waarbij systematische verschillen tussen hogescholen zijn aangetroffen (intredewerkloosheid, werk op hbo-niveau, maandloon), wat is dan de overeenkomst in rangordening? Als een hogeschool gunstig scoort op de ene indicator, scoort deze dan ook 'automatisch' goed op de andere indicator?

Tabel 6.3 Overeenkomst rangordening netto kwaliteitsindicatoren

Intredewerkloosheid	-	Werk op hbo-niveau	:	1%
Intredewerkloosheid	-	Maandloon	:	1%
Werk op hbo-niveau	-	Maandloon	:	7%

De mate van overeenkomst blijkt buitengewoon laag te zijn. Wanneer een hogeschool goed scoort op de ene indicator, zegt dat dus nog niks over de score op de andere indicator. Met andere woorden, er zijn bijvoorbeeld hogescholen die hun afgestudeerden snel aan het werk zien komen, en waarvan bovendien een hoog percentage een baan op hbo-niveau vindt. Er zijn ook hogescholen die op beide indicatoren slecht scoren. Maar het komt in de praktijk net zo vaak voor dat een hogeschool op de ene indicator gunstig scoort, maar op een andere indicator ongunstig.

6.4 Conclusies

De uitgevoerde analyse laat zien dat er verschillen zijn tussen hogescholen als het gaat om indicatoren die het extern rendement vaststellen, zoals kans op werk of kwaliteit van het werk. Deze verschillen zijn ook nog steeds aantoonbaar wanneer gecorrigeerd wordt voor verschillen in regiokenmerken of instroomkenmerken. Ook na correctie maakt het wat uit *waar* iemand gestudeerd heeft. Sommige hogescholen presteren in dit opzicht beter dan anderen. Het is in dat verband zinvol om na te gaan waardoor deze verschillen veroorzaakt worden.

Hoewel de huidige analyse er niet specifiek op is gericht om inzicht in deze achterliggende factoren te verschaffen, is het wel duidelijk geworden dat deze eerder op het niveau van de afzonderlijke sectoren binnen een hogescholen gezocht moeten worden dan op het centrale niveau van de hogeschool. Blijkbaar ligt het aangrijpingspunt voor kwaliteitszorgbeleid met name op het niveau van de afzonderlijke sectoren (of misschien zelfs wel de afzonderlijke studierichtingen) binnen een hogeschool.

Kwaliteitsverschillen tussen hogescholen manifesteren zich met name bij de kans om snel werk te vinden of de kans op een baan op hbo-niveau. Bij deze twee indicatoren is sprake van stabiele significante verschillen tussen hogescholen. Bij indicatoren die betrekking hebben op het inkomen blijken verschillen tussen hogescholen, althans na correctie voor de instroom- en regiokenmerken, vrijwel afwezig. Dat wil zeggen, de verschillen die aangetroffen worden hebben eerder te maken met toevalsfluctuaties dan met reële verschillen in de kwaliteit van de hogescholen.

Een belangrijke uitkomst van de uitgevoerde analyse is dat het wat uitmaakt of er gecorrigeerd wordt voor regionale kenmerken of instroomkenmerken. Een denkbeeldige rangordening van hogescholen op grond van de bruto uitkomsten komt slechts gedeeltelijk overeen met een denkbeeldige rangordening op basis van de netto uitkomsten. Dit geldt met name voor de kwaliteitsindicatoren 'intredewerkloosheid' en 'maandloon'.

De uitgevoerde analyse kan mogelijk leiden tot een uitbreiding van de managementinformatie die nu aan hogescholen verstrekt wordt in de zogeheten vertrouwelijke instellingsrapporten. Daar wordt in een aantal kengetallen de positie van een hogeschool ten opzichte van het landelijk gemiddelde gepresenteerd. Het betreft, in termen van de hier uitgevoerde analyse, de ongecorrigeerde bruto cijfers. Deze kengetallen zijn van groot belang voor het sector management. Ze verstrekken immers een algemeen beeld of de afgestudeerden aan het werk zijn gekomen en zo ja wat de kwaliteit van het werk is. Daarnaast wordt aangegeven of in dat opzicht de hogeschool boven of onder het landelijk gemiddelde zit. Het lijkt echter zinvol om daarnaast ook inzicht te verschaffen in de vraag wat de netto toegevoegde waarde is geweest van de hogeschool. In hoeverre heeft men, gegeven de instroom en gegeven de regio, relatief goed of relatief slecht gepresteerd? In overleg met de hogescholen zal komend jaar bekeken worden of men dergelijke informatie opgenomen wil zien in de instellingsrapporten.

Thema: Zijn er verschillen tussen hogescholen?

De analyse heeft duidelijk gemaakt dat hogescholen niet alleen verschillen in hun extern rendement, maar bovendien dat de effectiviteit ten aanzien van de kans op werk onafhankelijk is van de effectiviteit ten aanzien van de kwaliteit van het werk. Anders geformuleerd, sommige hogescholen zijn in staat om op beide indicatoren relatief goed te scoren, maar het komt ook voor dat een hogeschool relatief hoog op de ene indicator scoort en relatief laag op de andere indicator. Voor het kwaliteitszorgbeleid betekent dit dat het om twee relatief onafhankelijke zaken gaat. Bepaalde maatregelen zijn met name geschikt om kansen van afgestudeerden op het vinden van werk te vergroten, terwijl weer heel andere maatregelen nodig zijn om de kwaliteit van het gevonden werk te verhogen.

Literatuur

Algera, J.A. (1991), *Analyse van arbeid vanuit verschillende perspectieven*, Swets & Zeitlinger, Amsterdam/Lisse.

Bosker, R.J., J. Scheerens (1997), *The foundations of educational effectiveness*, Oxford, Elsevier Science Ltd.

Bosker, R.J., R.K.W. van der Velden, P.J.E. van de Loo (verschijnt binnenkort), *Do colleges have an effect on the labour market success of their graduates?*, Maastricht, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.

Centraal Bureau voor de Statistiek (1993), *Standaard bedrijfsindeling bedrijfstelling 1993*, CBS, Voorburg/Heerlen.

Centraal Bureau voor de Statistiek (1993), *Standaard beroepenclassificatie 1992*, CBS-publicaties, Sdu Uitgeverij, Den Haag.

Centraal Bureau voor de Statistiek (1987), *Methode en opzet van het jaarlijks onderzoek naar de verdiende lonen*, CBS, Voorburg/Heerlen.

Centraal Bureau voor de Statistiek (1993), *Het Midden- en Kleinbedrijf, Analyses en achtergronden*, CBS, Voorburg, Heerlen, Economisch Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf (EIM), Zoetermeer.

Commissie Referentiekader Onderwijsaanbod (1995), *Niet meer maar beter*, eindrapport, HBO-raad, Den Haag.

Gimbrère, M.C. (1992), *Arbeidsmarktpositie van de Agrarische Hogescholen, Jaargang 1990*, Verslag van een onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van de afgestudeerden van 1990 van de Agrarische Hogescholen, ca. één jaar na afstuderen, Stichting Samenwerkend Hoger Agrarisch Onderwijs (SHAO), Wageningen.

Gimbrère, M.C. (1993), *Agrarische hogescholen op de arbeidsmarkt*, Onderzoek onder afgestudeerden van 1977 - 1991, Bureau Arbeidsmarktonderzoek STOAS, Wageningen.

Loo, P.J.E. van de, G.W.M. Ramaekers, R.K.W. van der Velden (1992), *De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hoger pedagogisch onderwijs 1991*, HBO-raad, Den Haag.

Loo, P.J.E. van de, G.W.M. Ramaekers, R.K.W. van der Velden (1992), *De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hoger technisch onderwijs 1991*, HBO-raad, Den Haag.

Loo, P.J.E. van de, G.W.M. Ramaekers, R.K.W. van der Velden (1992), *De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hoger economisch onderwijs 1991*, HBO-raad, Den Haag.

Loo, P.J.E. van de, G.W.M. Ramaekers, R.K.W. van der Velden (1992), *De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hoger gezondheidszorgonderwijs 1991*, HBO-raad, Den Haag.

Loo, P.J.E. van de, G.W.M. Ramaekers, R.K.W. van der Velden (1992), *De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hoger sociaal-agogisch onderwijs 1991*, HBO-raad, Den Haag.

Loo, P.J.E. van de, G.W.M. Ramaekers, R.K.W. van der Velden (1992), *De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het kunstonderwijs 1991*, HBO-raad, Den Haag.

Loo, P.J.E. van de, R.K.W. van der Velden, M.H. Wieling (1993), *De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hoger beroepsonderwijs, rapport HBO-Monitor 1992*, HBO-raad, Den Haag.

Loo, P.J.E. van de, R.K.W. van der Velden (1994), *De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hoger beroepsonderwijs, rapport HBO-Monitor 1993*, HBO-raad, Den Haag.

Loo, P.J.E. van de, J. Hoevenberg, R.K.W. van der Velden (1995), *De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hoger beroepsonderwijs, rapport HBO-Monitor 1994*, HBO-raad, Den Haag.

Loo, P.J.E. van de, G.W.M. Ramaekers, R.K.W. van der Velden, H.M. Zuurbier (1996), *De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hoger beroepsonderwijs, rapport HBO-Monitor 1995*, HBO-raad, Den Haag.

Loo, P.J.E. van de, R.K.W. van der Velden, H.M. Zuurbier (1997), *De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het kunstvakonderwijs, rapport Kunsten-Monitor 1995*, HBO-raad, Den Haag.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschappen (1985), *Hoger Onderwijs: Autonomie en Kwaliteit (HOAK-nota)*, Zoetermeer.

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (1995), *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2000*, ROA-R-1995/3, Maastricht.

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (1997), *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt*, ROA-R-1997/3, Maastricht.

Smits, W., L. Borghans (1996), *De arbeidsmarktpositie voor HBO-technici*, ROA-R-1996/14.

Smooenburg, M.S.M, E.J.T.A. Willems (1996), *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 1995*, ROA-R-1996/3.

Literatuur

Velden, R.K.W. van der, M.H. Wieling (1994), De arbeidsmarktkansen per opleiding, in: H. Scholten, S.C. de Groot (red.), *Arbeidsmarkt en Sociale Zekerheid, Beleid in Beweging*, blz. 106-114, IVA Tilburg, Eburon Delft.

Warnken, J. (1986), Zur Entwicklung der 'Internen' Anpassungsfähigkeit der Berufe bis zum Jahre 2000. Projectionen unter den Annahmen der Wachstumzenarien der Prognos-Studie, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung*, nr. 1, blz. 119-133.

West, A., Pennel, H., Thomas, S., Sammons, P. (1995), *The origins and development of the European Community - Educational Indicators Project*, Paper for presentation at the European Conference on Educational Research.